




DESAYUNANDO COACHING

Una introducción a la práctica
que transforma personas y equipos

Fernando Girasol



Incluye fragmentos de entrevistas a Humberto Maturana, Julio Olalla, Luis Gaviria, Rafael Calbet, Fernando Sáenz Ford, Norma Perel, Damián Goldvarg y muchos otros referentes.

Con prólogos de Elena Espinal y Marcelo Krynski.

DESAYUNANDO COACHING

Una introducción a la práctica que
transforma personas, equipos y
organizaciones

Índice

Agradecimientos

Prólogos y Comentarios

Introducción

Capítulo 1 - Definiciones

Preguntas Frecuentes

¿Qué es un coach?

El rol del coach

¿Qué es el Coaching?

Definiciones de referentes

Definición de la ICF

Definición de la AACOP

Definición de la IAC

Definición de la ICC

Capítulo 2 - Historia

Un poco de historia

La Escuela de Santiago

El término Coaching y la Ontología del Lenguaje

De España a Latinoamérica

ICP: La institución decana del Coaching en Latinoamérica.

En la cima del Coaching

Desafío Coaching 30 días

Capítulo 3 – Beneficios

Construir Confianza

Coordinación de acciones

Mejorar Vinculos y Relaciones

Mejorar la Comunicación
Mejorar la Salud
Gestión de las Emociones y los Estados de Ánimo

Capítulo 4 - Modelos

Modelos de Coaching
El modelo ontológico
El modelo sistémico
El modelo GROW
Coaching con Caballos
Neuro Coaching

Capítulo 5 – Diferencias y Aportes

Diferencias con otras prácticas profesionales
Límites del Coaching

Psicología
Counseling
Mentoring
Mentor Coaching
Supervisión

Capítulo 6 - Testimonios

Testimonios y casos de éxito
Mis propios testimonios
Coaching para bajar de peso
Mi divorcio
Coaching para divorciarse en paz
El caso de la selección argentina de softball

Capítulo 7 – Para la hora de elegir

Elegir con responsabilidad

Cómo elegir un coach
Cómo elegir una escuela de Coaching

Bibliografía

Acerca del Autor

Agradecimientos

Agradecer es una de las experiencias que más me gusta practicar y difundir. La creo fundamental para la vida. Permite tomar conciencia de cada milagro cotidiano. Y este libro es uno de esos milagros. Por eso quiero comenzar agradeciéndote a vos que lo estás leyendo en este momento. Sin vos, lector, este libro no tendría sentido.

Quiero agradecer también a todos aquellos que de una u otra manera fueron luces en mi camino. Luces que en la mayoría de los casos tuvieron forma de conversación.

Este libro es posible gracias a muchas conversaciones. Por lo tanto quiero empezar por agradecer a Dios por regalarme el talento y la posibilidad de abrir conversaciones. A mis padres, Elida y Jorge, por todo el AMOR que me brindaron a lo largo de mi vida. A Johnnie, padre y confidente en lo

cotidiano. A Yosman Hurtado, mi padre espiritual en mi juventud. A mis maestros y formadores, tanto del Periodismo como del Coaching: Alfredo Serra, maestro en el arte de la entrevista y la escritura; Jorge Alonso y Ana Outeiro, por ser los primeros facilitadores en este camino del Coaching; Elena Espinal y Marcelo Krynski, por la generosidad para prologar este libro y por ser pioneros en este arte; Guido Samelnik, mi primer formador; Adriana Hercovich y Roxana Saal, mentoras de mi formación. A Jorge Crosetti, amigo y socio co fundador de PressCoaching, Federico Hirigoyen, coach, amigo y socio; Fernanda Bustos, amiga y colega. Y también a Norma Perel, Ariel y Damián Goldvarg, Humberto Maturana, Ximena Dávila, Julio Olalla,

Erid, Cayana, Rafael, Galbet, Karla, Yanyu, Fernando y Sebastián Saenz Ford, Ana Paula Ace, Laura Isanta, Nacho Telleña, Deborah Marino, Marco Leone, Ricardo Melo; Matías Melo; Lesio Andreggiani y todo el equipo de BuscatuCoach; Samuel Stamateas, Fernando Hindi, Martín Cainzos, Stephanie Norris, María Isabel Santos, Diego Marshall, Patricia Santini, Jackie Kerlakian, Laura Conte, Marcelo Rivera, Esther Peluffo, Marcelo Molina, Cristina Oneto, Marcelo Brosky, Luana Hervier, Matías Amadassi, Lucía Inserra y muchos otros que me regalaron algo de si mismos en este camino.

Prólogo de la Dra. Elena Espinal

El viaje del coaching en términos históricos, recién comienza. Ya le queda poco de lo que caracterizó su inicio: Conversaciones orientadas a generar un futuro, donde el coach tenía el poder de elegir aquellos juicios que consideraba interesantes para trabajar. Luego aparecieron diferentes miradas: desde la PNL, la sistémica y las diferentes escuelas que aportaron riqueza de

mirada. Ahora aparece el desarrollo de competencias y la elección plena del cliente de lo que quiere trabajar. Pero, ¿cómo evolucionará esta profesión en los próximos años?

Seguramente no será exactamente como es. Si puedo imaginar algo, creo que los coaches tendrán que aprender una nueva relación con la incertidumbre y el futuro, que el desafío que le presenten a su cliente en cuanto a su manera de mirar y juzgar lo que pueda ser posible, será lo que los ubique más cerca o más lejos de los grandes líderes, que la comprensión profunda de la influencia de los estados de ánimo en la relación con el futuro y la importancia de las relaciones, la comprensión de la intimidad y la confianza, serán piezas claves para una profesión que quiera sobrevivir una ola de novedad, constante reinterpretación y creación y mercados globalizados.

Dra. Elena G Espinal

Master Certified Coach (ICF)

Máster Coach y miembro honorario de la Asociación Argentina de Coaching Ontológico Profesional AACOP.

Doctora en Odontología, Máster en patología y Licenciada en Psicología. Dirige Team Power

Prólogo de Marcelo Krynski

Me siento honrado por la convocatoria de Fernando Girasol para prologar su libro, así como también de hacerlo a continuación de Elena Espinal que resultó la primera empresaria del coaching que confié en mis recursos, y me permitió comenzar a vivir de esta maravillosa profesión, a su lado, como colega.

Al leer a Fernando, percibo una inmensa gratitud que me hace bien como lector y como compañero de camino. No estoy refiriendo al agradecimiento surgido de una mera transacción, sino a un dar gracias a la vida por la oportunidad de estar vivo, por sus sincronías y su misterio.

En tiempos de mezquindades y ocultamientos, ***Desayunando***

Coaching nos abre -a partir del coraje y la entrega de su autor- la chance de inspirarnos a participar en polinizaciones semejantes a las que, quien escribe, se está proponiendo con PressCoaching, junto a Jorge Crosetti.

No importa si llevás años en la profesión o estás leyendo con la avidez del aficionado novel al que le llega, por primera vez, un material de esta disciplina en crecimiento: el libro que tenés en tus manos en papel o en versión digital te posibilitará conocer los casi treinta años de historia del coaching y, a la vez, vislumbrar los distintos futuros que pueden emerger si seguimos en la deriva predominante o si inauguramos un tiempo nuevo de integración en la diversidad.

Por lo tanto, más allá de la fascinación que podamos manifestar los estudiantes y graduados de coaching con este abordaje, me parece medular que habilitemos inéditas instancias de penetración en algunos ámbitos donde resultamos desconocidos, así como también transformar nuestra identidad pública, en muchos otros, donde no estamos resultando bien considerados. En este sentido - como peregrino de esta deriva de movimientos erráticos durante estas décadas - celebro muy especialmente el nacimiento de esta obra. Tengo el juicio que **Desayunando Coaching** apunta en la dirección de ampliar horizontes y mostrar la oportunidad que esta profesión puede resultar para estos otros mundos. Incluso el apellido de Fernando puede darnos una pista para orientarnos en la incertidumbre que nos plantea el Siglo XXI: dejar de mirarnos los ombligos y girar nuestras cabezas y corazones hacia el sol. Lo que, en otras palabras, implica realizar un viraje colectivo a través del cual focalizar en nuestro propósito (que, palabras más palabras menos, ronda por la creación de futuro desde el servicio con una perspectiva de valores) para operar en coherencia entre el decir y el hacer a favor de una convivencia más ética y sustentable.

Marcelo Krynski

Mentor/Coach Organizacional

Autor de *Ver para Crear* y de la trilogía

GPS para Coaches y coacheados del Siglo XXI

www.crearcontextos.com

Introducción

Con este libro pretendo sumar otro modo de difundir el Coaching. Una práctica de poco más de 30 años, que si bien crece expandiendo el potencial de personas, equipos y organizaciones, aún podemos considerarla una profesión joven.

Tenemos la fortuna de que esto suceda en la era digital, dónde internet nos permite compartir información al instante con todo el planeta. El riesgo es la calidad de la información. Por ello sigo viendo un valor enorme en los libros escritos por profesionales y en las editoriales que velan por la impecabilidad y el prestigio de sus publicaciones.

Este libro es una de las consecuencias de una inquietud nacida a partir de un artículo periodístico publicado en un diario argentino a mediados de 2016.

Por ese entonces colaboraba, como periodista y coach, en la Asociación Argentina de Coaching Ontológico Profesional (AACOP).

El artículo en cuestión intentaba explicar los beneficios del Coaching. Y la información, además de incompleta, omitía la existencia de varias asociaciones profesionales.

Fue así que junto a Jorge Crosetti, quien por aquel entonces colaboraba también en la AACOP como Director de Marketing, se nos ocurrió investigar si existía algún medio de prensa especializado.

En esa búsqueda sólo encontramos publicaciones de la International Coach Federation, (ICF), una de las comunidades profesionales con más presencia y visibilidad a nivel mundial.

Identificamos entonces una necesidad: la de contar con un medio especializado que informara con rigor ético y profesional sobre todas las variantes y modelos de Coaching.

Así fue que en octubre de 2016 nació PressCoaching.com, el primer portal de prensa especializada, destinado a informar y mostrar las múltiples miradas que existen dentro de la profesión de Coaching para que la misma sea debidamente difundida, reconocida y valorada.

Podríamos decir entonces que PressCoaching fue la primera

consecuencia de ese artículo periodístico.

No conformes con la difusión realizada a través de nuestro portal de noticias, le dimos lugar a la segunda consecuencia: creímos conveniente generar un espacio para invitar a periodistas y comunicadores que quisieran informarse sobre esta práctica que crece en popularidad.

De este modo se llevarían información precisa de los propios referentes, podrían hacer preguntas, evacuar sus dudas y llevarse contactos para entrevistar cuando les hiciera falta para escribir una nota, preparar un informe o hablar del tema en algún programa.

Le contamos la idea a las principales asociaciones profesionales de Argentina y nos brindaron su apoyo para realizar los primeros encuentros. A ese espacio decidimos llamarlo *Desayunando Coaching*. El motivo del nombre respondía en primer lugar a que se trataba de un encuentro matutino y en segundo lugar jugando con la analogía de “desayunarse” como un modo de enterarse de algo.

También se nos ocurrió que una de las mejores personas para inaugurar ese espacio sería una de las pioneras de la profesión en Argentina y fundadora del ICP, la primera institución de Coaching profesional de Latinoamérica: la Dra. Elena Espinal.

Elena nos dijo que sí de inmediato y no solo se comprometió para asistir al primer desayuno sino que el ICP se sumó como sponsor.

Ese espacio luego se convirtió en una columna de radio con el mismo nombre y como si todo ello fuera poco, estas leyendo la última de las consecuencias de aquel artículo, el libro *Desayunando Coaching* para llegar a cuanta persona que quiera saber “que es el Coaching”.

Cabe destacar que además de la Bibliografía consultada para nutrir este libro, mucha de la información aquí vertida fue extraída de las más de 130 entrevistas realizadas durante los dos primeros años de PressCoaching.

Capítulo 1

Definiciones

Comencemos por distinguir las palabras Coaching, Coach y Coachee.

Coaching es la práctica o profesión.

Coach es la persona o profesional que la ejerce.

Coachee es el cliente o la persona que pide Coaching.

Preguntas Frecuentes

¿Qué es un coach?

La palabra *coach* pertenece al idioma inglés y traducida al español significa *entrenador*. Tanto en Europa como en los EEUU la misma refiere a los entrenadores deportivos. Y desde hace unos treinta años, también a quienes entrenan y acompañan el desarrollo de habilidades en personas, equipos y organizaciones.

El origen de la palabra proviene de un medio de transporte utilizado a partir del siglo XV en la ciudad húngara de Kocs. Allí comenzó a popularizarse un carruaje que se distinguía por la comodidad para los pasajeros y la velocidad con la que los conductores o “cocheros” podían desplazarse para llegar a destino.

El trabajo de los entrenadores deportivos se asemeja en cierto modo al de esos “cocheros”. Ellos acompañan a los deportistas desde un punto, al que podemos llamar “estado inicial”, hasta otro punto, al que podemos llamar “estado deseado”.

Esas intervenciones del coach pasaron del campo de juego a las empresas. En definitiva también se trata de equipos que compiten y buscan resultados. Así es como surge el Coach Organizacional.

En síntesis, un coach es una persona que acompaña un proceso de transformación y aprendizaje. Si el modelo de trabajo es sistémico, observará las interacciones del grupo e intervendrá con sus observaciones. A veces

haciendo alguna propuesta o una dinámica que contribuya a la reflexión sobre el desempeño y los logros obtenidos.

Si el modelo es ontológico, la intervención será a través de preguntas que desafíen al observador a buscar otras posibilidades más allá de sus límites conocidos. Un coach ontológico no da consejos, ni hace sugerencias.

Facilita el proceso para que el cliente saque a la luz las respuestas que ya tiene en su interior y no está pudiendo ver.

¿Cuál es el rol de un Coach?

El rol de un coach es acompañar a sus clientes o coachees a transformarse en personas capaces de ver posibilidades dónde antes no podían. De ese modo van a adquirir la independencia, confianza y coraje suficientes para trascender las barreras que les impedían alcanzar sus objetivos.

El coach cuenta con algunas habilidades fundamentales:

- La escucha activa y presente.
- La capacidad de observar y ver más allá de las palabras y las acciones, gracias a sus distinciones.
- La capacidad de intervenir con preguntas “poderosas” o con prácticas adecuadas.

¿Cómo es la formación de un Coach?

Existen diversos tipos de formaciones, modelos y prácticas de Coaching. Por eso elegí dedicar el capítulo 7 de este libro a todo lo que hay que saber a la hora de elegir un coach o una escuela.

¿Qué es el Coaching?

Hay personas con muchísima experiencia que definen con maestría, simpleza y claridad lo que es el Coaching. Tuve la fortuna de entrevistar a muchas de ellas y hoy comparto en este libro una selección de aquellas definiciones.

Las respuestas que me han regalado a la pregunta con la que siempre abro las entrevistas “**¿Cual es tu definición propia de lo que es el Coaching?**” han sido muy variadas. Ni mejores ni peores. Algunas más técnicas; otras más poéticas.

De todas esas respuestas elegí para transcribir en este libro apenas tres. La intención es que al terminar esta lectura vayas a ver las cientos de entrevistas en nuestro sitio web o en el canal de YouTube y escuches esas definiciones de Coaching en la voz de cada entrevistado.

La primera definición de Coaching que elegí es la de **Elena Espinal** ^[1]. Se trata de la definición que me dio en la primera entrevista que le hice.

Como en cada entrevista para PressCoaching, comencé la conversación pidiéndole que me defina Coaching. La definición orgánica; no la de los libros. Esa definición que le damos a quienes desconocen lo que hacemos y nos preguntan con curiosidad. Elena, la primera mujer que habló de Coaching en nuestro país, hoy lo define de esta manera: **“El Coaching es una profesión que tiene como misión la generación de posibilidad; es trabajar con otros para que puedan crear posibilidad. Cuando se crea posibilidad empiezas a crear grandeza; empiezas a crear la capacidad posible de acción; la creación de un futuro que no sea continuación de un pasado; el cumplir sueños; lo cual viene en consecuencia unido a un cambio en los estados de ánimo; a las ganas de más y en general con una actitud frente al mundo de relación basada en el amor; en la aceptación de los otros; en el respeto por los otros. Yo creo que esto es lo que el Coaching ha traído al mundo.”**

La segunda definición es tal vez la más poética de todas; la más sintética y al mismo tiempo la más gráfica, por tratarse de una metáfora. Es la que utilizó el coach y psicólogo **Leonardo Wolk** ^[2] para dar título a uno de sus libros: **“Coaching, el arte de soplar brasas”**.

La tercera pertenece a **Julio Olalla** ^3, a quien tuve la oportunidad de entrevistar en más de una ocasión.

Julio define al Coaching como **“un intento muy profundo, y a veces desesperado, de permitir que en nuestro aprendizaje no demos por obvio**

lo que estamos viendo; que en nuestro aprendizaje desafiamos el observador que somos, y al generar la posibilidad de un nuevo observador nuestras acciones naturalmente van a ser distintas. Si no cambiamos la mirada que tenemos del mundo podremos hacer muchas cosas y los resultados siguen siendo los mismos. Así que para mí el

Coaching no es solo un fenómeno de poder manifestar, enseñar y mostrar algo a un individuo, para mí es un afán colectivo, masivo de poder cambiar una historia que en este momento se está agotando que es la historia de la modernidad”.

Mirá las entrevistas a Julio Olalla:

<https://youtu.be/lkxw742Qj4k>
<https://youtu.be/WTrrZ3wjYS0>

Mis propias definiciones

Creo que corresponde que el autor del libro ofrezca su propia definición, así que aquí les comparto las propias, que también son tres: una breve; una intermedia y otra más extensa.

Para mí el Coaching es **un acto de amor**. Esta es la más breve y simple. Y lo digo en función de mi experiencia de 25 años acompañando personas y equipos, desde el servicio. Creo que todo servicio se potencia cuando se hace con amor.

Para ilustrar mejor mi primera definición es que la complemento con la segunda: **el Coaching es un proceso de transformación**. Lo que se transforma es el observador, que puede ver nuevas posibilidades donde antes sólo podía ver obstáculos.

La definición más extensa viene con su historia: A raíz de una conversación de Coaching que tuve y leyendo un libro de Wayne Dyer, llamado *En busca del equilibrio, nueve principios para armonizar tu vida con tus deseos*, se me ocurrió una nueva definición de Coaching: **el arte de alcanzar el equilibrio**.

Primero voy a citar unos fragmentos del libro y luego les voy a contar

algunos detalles de la conversación para explicar el porque de mi definición.

El arte de alcanzar el equilibrio

“Uno de los mayores desequilibrios de la vida es la disparidad entre su existencia diaria, con sus rutinas y hábitos, y el sueño que lleva en su interior de tener una vida extraordinariamente satisfactoria. (...) Esa ausencia de equilibrio entre sueños y hábitos puede ser muy sutil. No se revela necesariamente en los síntomas obvios de acidez de estómago, depresión, enfermedad o ansiedad; es algo que se experimenta más a menudo como un constante compañero no deseado, que continuamente le susurra que está ignorando algo. (...) Puede parecer intangible, pero usted siente el anhelo de ser lo que quería ser. Su forma de vida y su razón de vivir están desequilibradas. Hasta que preste atención a ese desequilibrio, ese visitante sutil seguirá pinchándolo para que recupere su equilibrio.”

En ese momento, cuando los pinchazos son cada vez más frecuentes, es cuando la persona acude a pedir Coaching, como lo hizo hoy Sofía (que por supuesto es un nombre ficticio para resguardar su identidad). Ella llegó con el deseo de poder tomar una decisión que le estaba resultando muy difícil.

La dificultad radicaba en la falta de equilibrio entre lo que quería hacer y lo que sentía que debía hacer para estar en paz con su familia. Además de revisar su sistema de creencias, indagamos en sus emociones y en su corporalidad, para sacar a la luz con que decisión se iba a sentir en equilibrio y en paz.

Sofía comprendió que toda elección implica una renuncia y que todo acto tiene consecuencias. El espacio de Coaching le permitió tomar una decisión responsable, adulta, en equilibrio con sus valores y sus deseos.

Por todo esto hoy elijo definir al Coaching como el arte de alcanzar el equilibrio.

Las definiciones oficiales

Creo oportuno ofrecer también las definiciones que nos brinda las diversas asociaciones que regulan el ejercicio de la actividad a nivel global.

International Coach Federation

La International Coach Federation ICF es una organización sin ánimo de lucro de asociación individual formada por profesionales de todo el mundo que practican el coaching profesional, con más de 30.000 miembros en más de 140 países.

Dicha organización define al Coaching en su Código ético (Parte 1, Definiciones): **el Coaching consiste en trabajar con el cliente en un proceso creativo y estimulante, que le sirva de inspiración para maximizar su potencial personal y profesional.**

Federación Internacional de Coaching Ontológico Profesional

La Federación Internacional de Coaching Ontológico Profesional FICOP es una organización de segundo orden que nuclea a las Asociaciones de Coaching Ontológico de Argentina, Uruguay, Paraguay, Chile, Perú, Colombia y Venezuela. Aún no tiene una definición propia, pero en virtud de que uno de sus miembros fundantes es la Asociación Argentina de Coaching Ontológico Profesional (AACOP), elegí compartir la definición declarada por los coaches ontológicos de este país.

Mirá la entrevista a Fernando Hindi, Presidente de FICOP:

<https://youtu.be/29dBzwajVPY>

En el libro *Significación del Coaching Ontológico Constructivista y Sistémico, Modelo 7CCOP (Siete Competencias del Coach Ontológico Profesional)* (1) ofrece la “Definición y Sentido del Coaching Ontológico”: **Es una profesión comprometida con la expansión del potencial personal, organizacional y social, basada en el Aprendizaje Ontológico dentro de un Marco Constructivista y una Perspectiva Sistémica.**

Y agrega: Se distingue como una metodología profesional en la cual:

- Se desarrolla un estilo especial de conversación que prioriza la pregunta y procura, en un contexto de responsabilidad y reflexión, evocar las respuestas en el coachee.
- La conversación y el proceso suceden en la plena aceptación del coachee.

- Prima la elección, el poder como capacidad de acción y la superación del coachee.
- Basada en el fenómeno del compromiso, hace foco en la obtención de objetivos.
- El coach asiste y acompaña al coachee en su proceso de Aprendizaje
- **Ontológico** Se genera un decidido desarrollo personal y profesional.

Desde la perspectiva de la práctica profesional, cada persona es un ser capaz de diseñar y realizar acciones que favorezcan su transformación y desarrollo personal, y desde este lugar se establece el compromiso del Coaching Ontológico.

International Association of Coaching

La **International Association of Coaching, IAC®**, fue fundada por Thomas Leonard y se define a si misma como una asociación con una diferencia (respecto al resto).

“Parte de lo que hace que la IAC sea diferente de otras organizaciones de Coaching es la forma en que evaluamos el dominio de las Maestrías del Coaching, y creemos que asistir a una formación de Coaching o graduarse de un programa específico, no es suficiente evidencia de que un Coach pueda, en efecto, Coachear.

Muchas organizaciones tratan de regular la excelencia en los Coaches. Por el contrario, la IAC pone fé en la excelencia.

La IAC entiende que convertirse en un Coach es un proceso de transformación, por lo tanto, es justo que honremos la formación previa, la educación y la vida en sí, y medir el dominio de las Maestrías través de la demostración de habilidades.

Sabemos que la demostración de un Coaching magistral, con una profunda comprensión de las habilidades necesarias y el código de ética, combinados con una valiosa experiencia de vida y trabajo, es la mejor manera -sólo- de validar y precisar las habilidades de un Coach.

El proceso de certificación de la IAC es ambicioso y exhaustivo. Es

uno que evalúa la demostración específica de Coaching Masteries que son el aval de los Coaches más eficaces y distinguidos.

Es por esto que empresas y clientes saben que cuando contratan a un *IAC Certified Masteries Coach* o a un *Master Masteries Coach*, El Coach ha sido desafiado rigurosamente y ha demostrado su eficacia a un nivel estelar. Esto le dice al cliente que pueden tener la confianza de que están contratando Coaches del más alto nivel, con una garantía de que recibirán Coaching de calidad.

Para asignar la designación de "Certificación" a través de un proceso inferior o menos exhaustivo, no proporciona la seguridad necesaria a los clientes corporativos, empresariales ni particulares y no sirve así a la industria del Coaching.

La IAC es una asociación profesional global e independiente, de Coaches dedicados a la búsqueda permanente del Coaching Magistral que tiene el fin de apoyar eficazmente a los clientes hacia el logro de sus metas - donde quiera que el cliente pueda estar en su camino personal o profesional.

Nuestra misión es expandir el camino a la maestría del Coaching inspirando la evolución continua y la aplicación de estándares universales de coaching. Nuestro enfoque está en la mejora de la profesión de coaching en general, y no en el desempeño de servicios particulares para individuos”.

La labor de Thomas J Leonard

El trabajo hacia la creación de la IAC comenzó en junio de 2002, dirigido por Thomas J. Leonard, a quien se le acredita a menudo como el fundador de la profesión del Coaching moderno. Thomas era un exponente y modelo del Coaching magistral. La IAC fue fundada oficialmente el 11 de marzo de 2003, exactamente un mes después de la muerte de Thomas.

Thomas siempre preguntaba "Que es lo que separa a un gran Coach del resto; ¿cómo puedo encontrar un gran Coach; y, ¿cómo sé que soy un gran Coach? "

El camino a la búsqueda de Thomas para encontrar -y enseñar- estas respuestas llevo a la creación de dos programas diferentes de formación y

establecer las normas internacionales para la certificación como Coach. Una de sus últimas iniciativas antes de su muerte fue la creación de la IAC con el fin de tener un proceso de certificación que va mucho más allá de los títulos académicos o vocacionales - mucho más allá de una comprensión intelectual del Coaching - y un proceso que reconoce que hay muchos caminos hacia la maestría, incluyendo entre otras las experiencias de la vida y las de la carrera. La IAC abraza directrices universales, principios, competencias, normas y comportamientos que hacen que un Coach dé un Coaching magistral, independientemente de su profesión, la ubicación geográfica o su escolarización previa.

Entendiendo esto, en el 2005 La IAC se abocó a la tarea de desarrollar los estándares de Coaching para incluir las perspectivas globales. Durante un período de 24 meses, el equipo desarrolló las nuevas maestrías del Coaching, *the IAC Coaching Masteries* y se trabajó diligentemente para proveer un modelo con habilidades de Coaching que encarnan los principios universales del Coaching, una toma de conciencia de las diferencias culturales, así como una comprensión de la evolución del Coaching.

Las *cuatro fases de desarrollo e implementación* fueron creados por equipos de Coaches de varios países y una variedad de modelos de Coaching.

Una de las razones por las que las personas se sienten atraídas por el Coaching gira en torno a su partida del "trabajo habitual".

Hay un llamado rotundo para un cambio positivo en el mundo y esta profesión fue diseñada como un catalizador para ese cambio.

Respecto a su definición dice en concreto: **“El coaching es un proceso de transformación dirigido a la toma de conciencia, el descubrimiento y el crecimiento personal y profesional”**

Pueden encontrar más información sobre la IAC en su sitio oficial:

<https://certifiedcoach.org/es/>

International Coaching Community

En tanto, la **International Coaching Community ICC** lo define en su página web:

<https://internationalcoachingcommunity.com/es/>

El Coaching ha sido definido de muchas maneras. La esencia del coaching es:

Ayudar a una persona a cambiar en la forma en que lo desea y ayudarle a ir en la dirección que quiere ir.

El Coaching apoya a una persona en cada nivel a convertirse en quien quiere ser.

El Coaching fomenta la conciencia, en quien quiere ser y permite el cambio.

Desbloquea el potencial de una persona para maximizar su rendimiento. El Coaching ayuda a aprender en lugar de enseñar.

El Coaching ha sido tradicionalmente asociado con el deporte. Cada atleta superior tiene un coach. En los últimos años el coaching se ha expandido a todas las áreas, en los negocios y en todos los aspectos de la vida, así como el deporte.

Ahora, es bastante normal que alguien busque a un entrenador para que lo ayude a alcanzar sus metas en la vida y el trabajo. Coaching es una asociación entre Coach y cliente.

El coach ayuda al cliente para lograr su mejor versión de sí mismo y para producir los resultados que quiere en su vida personal y profesional. El Coaching asegura que el cliente puede dar lo mejor, aprender y desarrollarse en la forma que desee. El Coach no necesita ser un experto en el campo de trabajo de sus clientes.

Cientos de definiciones de Coaching

Te invito ahora a que veas las definiciones que me fueron dando más de 100 coaches. Están todas en el Canal de YouTube de PressCoaching.

Código QR del canal:

https://www.youtube.com/channel/UCAnyTPU_tMEMIeD_TS4view_as=subscriber

¿Qué es PressCoaching?

Tal como cuento en la Introducción de este libro, PressCoaching es el primer medio de prensa especializada en esta disciplina. Nació a partir de una inquietud que nos generó un artículo periodístico publicado en un diario argentino a mediados de 2016. Dicha nota intentaba explicar que era el Coaching, generando confusión con información parcial e incompleta. Fue así que interpretamos la necesidad de contar con un medio de prensa especializado. Algo que no existía hasta el 27 de octubre de 2016 cuando junto a Jorge Crosetti grabamos el primer video para dar la buena noticia del nacimiento de PressCoaching.

<http://www.presscoaching.com>, es un sitio web que cuenta con una Sección Principal de Noticias; Una Biblioteca con reseñas de libros destacados; Reportajes a los referentes de la profesión; Notas exclusivas de diversos autores por Especialización; Información sobre Cursos, Talleres y Seminarios y una página con el primer Directorio Internacional de Escuelas de Coaching.

A todo esto le sumamos diversas Redes Sociales para replicar los contenidos audiovisuales publicados en el sitio web y para realizar campañas de difusión segmentadas (Facebook; YouTube; LinkedIn; Instagram y Twitter)

Generamos acuerdos de colaboración mutua con las principales Federaciones y Asociaciones que nuclean a los profesionales del Coaching, tanto en la Argentina como en el resto del mundo hispanohablante. Como resultado de estas conversaciones hoy contamos con el apoyo y reconocimiento de la International Coach Federation ICF; Federación Internacional de Coaching Ontológico Profesional FICOP; Asociación Argentina de Coaching Ontológico Profesional AACOP; International Association of NPL and Coaching IANPLAC y Asociación EuroAmericana de Profesionales AEAPRO. Y al momento de entregar el borrador de este

libro ya estamos conversando con las autoridades de la International Association of Coaching IAC y con el Board Global de la ICF.

Algunos Resultados

En agosto de 2018, recibimos el “Premio Mejor Aporte a la Sociedad” en el marco del II Congreso Internacional de Neurociencias, Inteligencia Emocional y Coaching “Conciencia en Acción” organizado por la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Córdoba.

Nos posicionamos como el medio periodístico referente de la profesión. Por ello nos consultan en forma permanente buscando información sobre todo lo relativo al Coaching: cursos, escuelas, profesionales y notas sobre las diversas competencias y especialidades.

En nuestro sitio web hay **más de 300 publicaciones**, entre noticias de actualidad, Informes Especiales, reseñas de libros, papers, notas exclusivas e información de escuelas, asociaciones, federaciones y consultoras. Y entre ellas **más de 100 entrevistas** a referentes de la profesión como Julio Olalla; Humberto Maturana; Ximena Dávila; Elena Espinal; Damián Goldvarg; Esther Peluffo y Sergio “Cachito” Vigil, entre otros.

Según las estadísticas de Google Analytics y los Reportes de Facebook, PressCoaching tuvo en el último año casi 500.000 (medio millón) de usuarios activos, con presencia en más de 30 países.

Hemos hecho la promoción y cobertura periodística exclusiva de los principales eventos de Coaching, entre los que podemos destacar el Primer Congreso Latinoamericano de Coaching Ontológico (organizado por la AAPC, hoy AACOP); Primer Simposio Internacional de la FICOP; Seminario Internacional de Neurociencias, Biología del Conocer y Coaching Ontológico (UTN y facultad de Ciencias de la Universidad de Chile) y el Primer Congreso Internacional de Neurociencias, Inteligencia Emocional y Coaching (UNC), entre muchos otros.

Capítulo 2

Un poco de historia

Versiones calificadas

Contar la historia del Coaching es un desafío que asumí casi en simultáneo con la gestación de este libro. No seré el primero ni el último que la cuente. Lo rico, creo, es ir transitando el dialogo con cada protagonista de esa historia. En ese sentido soy un privilegiado de tener acceso a conversaciones con algunos pioneros, fundadores y hoy referentes, como lo son Humberto Maturana, Julio Olalla, Ximena Dávila, Elena Espinal, Marcelo Krynski, Luis Gaviria, Sally Bendersky, Damián Goldvarg, Marco Leone, Fernando Sáenz Ford, mi propio maestro Guido Samelnik y otros tantos. Ese privilegio quiero compartirlo y este libro es un modo de hacerlo.

Como buen coach tengo claro que no puedo acceder a “la realidad de los hechos” que constituye la historia del Coaching. Lo que sí puedo es escuchar el relato que hacen de sus recuerdos algunos protagonistas o testigos de esos hechos. Y para ser lo más fiel posible a dichos relatos, les pedí a algunos de ellos si me regalaban un rato para escribir juntos este capítulo del libro. De esos encuentros quedaron, además de estos párrafos, algunos videos que pueden encontrar en el canal de YouTube de PressCoaching.

Código QR:

https://www.youtube.com/channel/UCAnyTPU_tMEMIeD_TS4?view_as=subscriber

Las Primeras Preguntas Poderosas

La historia del Coaching comenzó a gestarse hace miles de años en la antigua Grecia. Uno de sus precursores fue Sócrates. El filósofo utilizaba con sus discípulos un método que promovía el empleo de la conversación para llegar al conocimiento.

Sócrates conversaba con sus discípulos y a través de preguntas lograba sacar a relucir los conocimientos que tenían en su interior. A ese método lo llamó Mayéutica, que en griego significa partera, para simbolizar que de ese modo ayudaba a dar a luz nuevas ideas o conceptos que hasta ese momento habían permanecido ocultos. Esto nos habla de preguntas profundas que invitaban a la reflexión y a una búsqueda interior. A esto nos referimos cuando hoy hablamos de preguntas poderosas.

Ese mismo método, el de hacer preguntas poderosas, es el que utilizamos en el modelo de Coaching Ontológico para descubrir las respuestas que están en el interior de cada persona.

El Juego Interior

Muchos años después, ya en el Siglo XX, aparecerían otros precursores. Fue a mediados de los años 70 en los Estados Unidos cuando Timothy Gallwey, un entrenador deportivo, capitán del equipo de Tenis de la Universidad de Harvard, sostenía que los peores enemigos de un deportista eran sus propios pensamientos. Tim comenzó a practicar técnicas de meditación que aumentaron su poder de concentración. De este modo logró un impacto positivo, logrando mejorar su rendimiento y por ende sus resultados. Entonces desarrolló una serie de libros que apuntaban a superar bloqueos, expandir el potencial y obtener un mayor rendimiento.

La serie “*The Inner Game*”, cuya traducción al español es El juego interior, comenzó con *El juego interior del Tenis* (1974, Random House,

New York) *Tenis interior: jugando el juego*. 1976, Random House.

La misma no tardaría en expandirse a otros deportes con la publicación de los siguientes títulos:

Esquí interior (1ª ed.). 1977, Random House.

El juego interior de golf (1ª ed.). 1981, Random House.

Juego interno de ganar. 1985, Escucha estados unidos

El método comenzó a popularizarse por sus resultados y empezaron a florecer escuelas deportivas que lo adoptaron. Dos de ellas se abrieron en Europa a cargo de un automovilista y empresario que se entrenaba con Tim:

Sir John Whitmore (1937 – 2017) quien luego adaptaría el procedimiento a las empresas inglesas dando lugar al Coaching Organizacional.

Tim Gallwey comenzaba a trascender el ámbito deportivo. En 1986 se publica *El juego interior de la música* en colaboración con Barry Green, que era bajista, solista y profesor de orquesta. En el año 2000 se publica *El juego interior del trabajo* (Random H.) y en 2009, *El juego interno del estrés: supera a los desafíos de la vida, cumple tu potencial, diviértete*.

De este modo sus métodos de entrenamiento se popularizaron e implementaron en el mundo de los negocios, la salud y la educación.

El surgimiento del Coaching Organizacional

Después de retirarse del mundo de las carreras de autos, donde cosechó varios éxitos como piloto, **Sir John Whitmore** se interesó en la psicología transpersonal. Entonces comenzó a desarrollar sus habilidades como entrenador. Primero lo hizo en el ámbito deportivo y luego en los negocios. En 1970, viajó a California para estudiar y perfeccionarse con William Schutz, creador del modelo de desarrollo de equipos FIRO-B, y luego con Timothy Gallwey, de quien adoptó el modelo del Juego Interno que luego llevaría a Europa.

Sir John fundó *Inner Game* en Gran Bretaña en 1979 con un equipo de entrenadores formados y supervisados por Gallwey. En los comienzos entrenaron a tenistas y golfistas. Luego vieron el valor del Juego Interno para líderes y gerentes de empresas.

Sir John dedicó gran parte de la década del 80 desarrollando la metodología, los conceptos y las técnicas para mejorar el rendimiento en las organizaciones. Demostró que era posible aumentar el desempeño de una empresa dedicando tiempo al aprendizaje y el disfrute, encontrando un sentido de propósito en el trabajo.

Por todo esto Sir John es considerado un pionero en el campo del coaching organizacional. Junto con Tim Gallwey, Laura Whitworth y Thomas J. Leonard, se le atribuye el lanzamiento del entrenamiento moderno en la década de 1970.

Para muchos, Sir John será recordado como el co-creador del modelo GROW, uno de los modelos de coaching más populares (Ver Capítulo 4: Modelos de Coaching)

Sir John fue cofundador, junto con Eric Parsloe, David Clutterbuck, David Megginson y Julie Hay, del Consejo Europeo de Mentoría y Entrenamiento (EMCC).

En 2004 fundó Performance Consultants International, un proveedor de coaching, desarrollo de liderazgo y mejora de rendimiento.

También participó en la Asociación de entrenadores profesionales y personales (PPCA), una organización que se fusionó en 1998 con la International Coach Federation (ICF). Se desempeñó como Fideicomisario de la Fundación ICF hasta su muerte en 2017.

El creador del Coaching Moderno

La esencia del Coaching actual, más allá de sus modelos y variantes, se le atribuye a muchos padres. Uno de ellos, sin lugar a dudas, fue **Thomas J. Leonard** quien diseñó un método aplicable a lo cotidiano.

Fusionó conceptos empresariales, psicológicos, filosóficos, deportivos y espirituales, creando un proceso para acompañar a las personas en la consecución de sus objetivos.

Thomas J. Leonard se lleva mi voto al premio “mayor aporte a la profesión”
Pasó a contarles el porque de mi elección.

En 1992 fundó Coach University (CoachU). Hoy uno de los principales proveedores del mundo en programas de entrenamiento para coaches.

En 1994 fundó la International Coach Federation, una organización sin ánimo de lucro de asociación individual formada por profesionales de todo el mundo que practican el coaching profesional y personal. Cuenta con más de 30.000 miembros en más de 140 países (datos de 2018).

Ese mismo año fundó la International Association of Coaching IAC,

la asociación de coaches profesionales más grande del mundo (Ver Capítulo 2: Definiciones de Coaching).

En 1998 lanzó TeleClass.com, una universidad virtual con más de 20.000 estudiantes, ofreciendo más de 100 clases semanales, impartidas a través de teleconferencia telefónica y Real Audio.

Escribió 28 programas de desarrollo personal, algunos de los cuales son utilizados por coaches profesionales en equipos y organizaciones de diversas partes del mundo.

Autor de seis libros sobre Coaching: Working Wisdom, Portable Coach, Becoming a coach, Simply Brilliant, Coaching Forms Books y The Distinctionary.

Escribió 14 obras de publicación interna de acceso exclusivo para los coaches y estudiantes de Coach University.

Presentó más de 100 horas de audio mostrando técnicas y procesos de Coaching.

Fue presidente y formador de CoachVille.com “The Center for Coaching Mastery” que en español significa El centro para la Maestría en Coaching. El mismo ofrece formación y networking para coaches y cuenta con más de 40.000 miembros.

La Escuela de Santiago

Un grupo de biólogos e investigadores de la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile, entre quienes podemos mencionar a Francisco Varela, Humberto Maturana, Susana Bloch, Rolando Toro y Claudio Naranjo entre otros, constituyeron uno de los movimientos más vitales e innovadores del pensamiento chileno durante los años sesenta e inicios de los setenta. Gregory Bateson el epistemólogo norteamericano fundador de la célebre Escuela de Palo Alto, entusiasmado por la potencia y la calidad de la reflexión y los trabajos de este grupo, propuso llamarlo la Escuela de Santiago, como un centro hermano de la escuela de California. Allí desde la

Biología asumieron el legado de Bateson y se hicieron cargo de él. ¿Cuál es la

organización de un ser vivo? ¿Cuál es la organización de nuestro sistema nervioso? ¿Cuál es la organización de lo social?

El golpe de estado de 1973 en Chile significó un quiebre radical en el desarrollo de esa corriente de investigadores, provocando el exilio de varios de ellos y su dispersión en universidades y centros de investigación de Europa y Estados Unidos. Algunos de ellos siguieron encontrándose y colaborando en publicaciones y proyectos de investigación. Tal es el caso del ingeniero civil y político Fernando Flores, quien se estableció en Palo Alto, California y donde se encontraría con su coterráneo, y también exiliado, Julio Olalla.

Durante su residencia en el exilio, Flores obtuvo su doctorado en Lenguaje de la Universidad de Berkeley. En su pensamiento han influido la ontología de Heidegger, la filosofía del lenguaje de Searle-Austin y la hermenéutica de Gadamer. En su libro *Conversaciones para la acción*, plantea que gran parte de la coordinación humana ocurre a través de los pedidos, los ofrecimientos, las promesas y del cumplimiento de los compromisos entre las personas. Y ofrece un marco para desarrollar las habilidades que nos permiten construir confianza, coordinar nuestros compromisos de manera más efectiva, escucharnos y construir redes de compromisos con el objetivo de generar valor para nosotros, para nuestras familias, para las organizaciones en las cuales participamos, para nuestras comunidades y para el mundo entero.

El término Coaching y la Ontología del Lenguaje

Julio Olalla cuenta que por aquellos años de conversaciones con Fernando Flores sucedió que en ocasión de estar facilitando un entrenamiento en una sala una mujer le dijo “yo quiero que me haga Coaching como le hizo a esa persona”. Por ese entonces la palabra Coach era de uso exclusivo en el mundo del deporte para referirse a los entrenadores. De modo que podríamos situar allí el comienzo del uso de la palabra Coaching para denominar a esas intervenciones desde el lenguaje tal como las conocemos hoy.

A fines de la década de los 80, el sociólogo y Doctor en Filosofía, Rafael Echeverría comienza a trabajar con Fernando Flores. En 1989, Flores anuncia su decisión de volcarse por entero hacia la consultoría de negocios y de

distanciarse del trabajo de elaboración teórica y filosófica. En 1990, Echeverría renuncia al trabajo que realizaba con Flores, buscando crear condiciones para retomar y completar lo que él consideraba inconcluso. Allí comenzó un trabajo de síntesis y articulación. El resultado de ese trabajo fue el libro *Ontología del lenguaje*, publicado en 1994. Si bien Echeverría ya había acuñado el término “ontología del lenguaje” en algunos escritos privados utilizados en sus programas de formación, tal nombre sale a la luz con el lanzamiento del libro.

Por ese entonces Julio Olalla y Rafael Echeverría dan comienzo a las primeras formaciones de “Coaches Ontológicos” en los Estados Unidos.

La primera formación tuvo lugar en 1991 en los EEUU, y la llamaron “The Mastering of the art of Professional Coaching” (como ellos lo denominaban MAPC).

En 1993 tuvo lugar en Segovia, España, el inicio de la primera promoción en español. La misma finalizó en 1994. De ellas participaron Ivonne Hidalgo, Graciela Rossi, Marcelo Krynski, Juan Vera, Alicia Pizarro y Esther Peluffo, entre otros. La jornada intermedia se desdobló entre México y Argentina, y finalizó en Chile con todos los participantes.

La Primera Escuela de Coaching de Latinoamérica

El Instituto de Capacitación Profesional ICP fue la primera institución en América Latina en dictar una formación de Coaching con un desarrollo curricular reconocido por un Ministerio de Educación, que en este caso fue el de Argentina.

Su fundadora, la Dra. Elena Espinal, Odontóloga por mandato familiar, se hizo popular en la década del 80 por su programa de entrenamientos “Escuela de Vida”. Tildada de bruja “por los resultados que producía en sus participantes” en sus entrenamientos, Elena Espinal completó sus estudios de Psicología en la Universidad John F. Kennedy para contar con el respaldo académico, aunque ya contaba con un máster en patología y era investigadora del Conicet.

Gracias a esos entrenamientos, en 1990 Elena fué invitada por la

empresa LifeSpring a los EEUU. Allí conoció a Jim Sellman, quien realizaba procesos de transformación en empresas, cuando aún no se hablaba de Cultura. Jim, a su vez, se había formado con Werner Erhardt, quien hablaba de “already listening” o “escucha previa” para referirse a esos pensamientos que se anticipan a los hechos condicionando el resultado.

Juntos Werner Erhardt también trabajó con Fernando Flores en California. Olalla, Jim Sellman y más tarde Rafael Echeverría.

Por esos días se hablaba de responsabilidad, como la habilidad de dar respuesta y crear confianza. Y de otros temas relacionados al lenguaje, de los cuales Rafael Echeverría sintetizaría en su libro “Ontología del Lenguaje”.

En el año 1992 Elena conoce a Fernando Flores gracias a Jim Sellman.

En 1995, cursando su último año de la carrera de Psicología, empieza a trabajar junto a Jim Selman la Ontología. Por ese entonces daban entrenamientos con la metodología de Werner Erhardt.

En el año 1997 tiene lugar el primer curso del ICP que tenía un modelo de 2 años para cumplir con los requisitos del Ministerio de Educación argentino.

Dicho curso había sido estructurado en tres módulos de estudio del ser humano.

El Ser Lingüístico, con la Ontología del Lenguaje. El Ser Social dónde veían las diferentes miradas del ser humano que hacían la Psicología, la Sociología y la Filosofía. Y el Ser Organizacional dónde se reflexionaba sobre la base de las organizaciones y una particular manera de mirarlas.

En el año 1998 comenzó el segundo curso del ICP, aunque fue el primero con el programa oficial. Ambos cursos terminaron juntos.

En la primera entrevista que le realicé a Elena Espinal conversamos sobre los cambios que se produjeron en la práctica del Coaching desde aquellos inicios hasta hoy:

– **¿Cambió en algo el Coaching que hoy practicas respecto de aquel que enseñaban con Jim Selman hace 20 años?**

– Muchísimo. Yo sigo hablando mucho con Jim, a quien no solamente quiero, valoro, admiro, sino que ambos hoy estamos re estudiando con Fernando Flores y si creo que el Coaching ha cambiado mucho. La primera cosa que cambió del Coaching fue que cuando nosotros empezábamos, coacheábamos aquello que nosotros como coaches considerábamos que era importante. Hoy empezamos a profundizar mucho más el respeto por nuestro cliente y realmente asistimos al cliente a que elija sobre lo que quiere trabajar. La primera mirada que hubo sobre el Coaching, que tenía que ver con el lenguaje cada vez se está ampliando más a aspectos filosóficos que tienen que ver con el existencialismo, a profundizar algunos aspectos de la biología humana como las emociones, los estados de ánimo. Y a comprender más que el Coaching está destinado a generar futuro. **Nadie hace Coaching para arreglar pasado.** Y hemos estudiado muy poco filosóficamente sobre que se entiende por el tiempo. En consecuencia hoy hay un cambio trascendental en la interpretación del futuro y yo creo que aquel Coaching ha sido una base. Es como toda cosa que se empieza a crear es cómo que se va haciendo capas y yo creo que acá está apareciendo la creación de una capa sobre otra en la cual estamos madurando en el conocimiento del Coaching.

– **Hablando de futuro, ¿cómo imaginas al Coaching dentro de cinco o diez años?**

– Lo primero que te diría, que para mí es lo más importante de todo, es que el Coaching es la expresión profesional de una manera de pensar y de una manera de relacionarse. Yo creo que en el mundo esta sucediendo un cambio paradigmático; estamos saliendo de una interpretación cartesiana del mundo de causa consecuencia para entrar en una interpretación existencialista del mundo. Y que esa interpretación existencialista está trayendo un nuevo valor al ser humano. Hay otra manera de mirarlo. En la interpretación cartesiana del mundo ni siquiera había mucho espacio como para poder mirar las emociones, los estados de ánimo, las emociones que hoy son sociales. Hoy ya estamos llegando al punto de empezar a entender las emociones como que no solo ocurren en una persona; ocurren en los espacios sociales. Y muchísimas veces ni siquiera son totalmente nuestras; están influidas por la moral, son morales: la culpa, la vergüenza, el orgullo, la confianza. Son emociones que son sociales y son morales. Entonces el cambio que se está produciendo es muy grande en el mundo, en donde el Coaching es una herramienta que sirve para el diseño de futuro y que está influyendo y va a

influir cada vez más en la educación, en la política, en la construcción de empresas. Mira hoy como la re interpretación de un negocio, gracias a lo que la internet ha hecho, ha traído crecimientos exorbitantes de empresas como UBER, AIRBNB o AlíBaba, que son empresas creadas prácticamente sin capital. Dime si hace diez años atrás íbamos a pensar en crear una empresa sin capital. También ha cambiado el poder; piensa que nosotros estudiábamos hace veinticinco años atrás el poder como el poder personal, la capacidad de acción. Hoy no entender poder social es quedarte afuera del mundo.

El Coaching en el nuevo milenio

Luego de hacer una encuesta entre 250 coaches certificados de 19 países y cotejar que solo el 7,5% ejercía, en el año 1999 Marcelo Krynski diseñó junto a Olga Suarez y Gustavo “Cone” Vera un programa de un mes denominado **LCCO, La Conversación de Coaching Ontológico**, como una instancia que posibilitara a personas sin ninguna formación en Coaching, comenzar a sostener este tipo de conversación particular a través de una arquitectura del Coaching que integraba la emocionalidad, la corporalidad y el desarrollo de la percepción ampliada junto al lenguaje. Los tres luego co crearon el programa Coaching Ontológico Profesional COP, que tenía una sección básica de un año y la tesina para desarrollarlo en algún ámbito concreto y aprenderlo en la práctica. Así fue como la práctica del Coaching Ontológico empezó a extenderse al deporte, la educación, etc. Este programa tuvo lugar desde el año 2000 hasta el 2011 en diversas regiones de Argentina y Chile.

20 años más tarde los porcentajes de coaches certificados que trabajan como tales no han cambiado. Así lo informa la ICF en uno de sus últimos relevamientos hechos a nivel mundial. En este sentido, quienes hacemos PressCoaching creemos que no hay un único motivo pero sí, uno que se repite en muchas profesiones: la falta de habilidades para comunicar la oferta de un modo efectivo.

Junto a Jorge Crosetti y Federico Hirigoyen elegimos dar respuesta a esta necesidad de nuestros colegas y diseñamos el Taller Práctico “Cómo Vivir del Coaching”. En el mismo abordamos la importancia de adecuar nuestro “discurso de venta”. Para ello desafiamos a los coaches ontológicos a olvidarse por un rato que “técnicamente” no ofrecemos ayuda sino

acompañamiento. Ya que la gran mayoría de nuestros potenciales clientes no sólo no conocen lo que es el Coaching sino que ellos están buscando a un profesional que pueda “ayudarlos” a conseguir sus objetivos. Entonces, si seguimos diciendo que los coaches “no ayudamos” sino que “acompañamos a alcanzar objetivos”, es correcto pero no es efectivo. Por este motivo en el

Taller Práctico “Cómo Vivir del Coaching” enseñamos a identificar al cliente ideal y a decirle en su mismo lenguaje cómo vamos a “ayudarlo” a lograr lo que quiere y necesita.

“En la cima del Coaching”

Así se titula un video documental donde Fernando Saenz Ford (1) conversa con Ivonne Hidalgo (2) sobre el pasado, presente y futuro del Coaching. La conversación transcurre en Mérida, Venezuela en 2016 donde tuvo lugar el Primer Congreso de Coaching de Los Andes.

En esa charla Ivonne recuerda aquellos inicios en España...

Código QR video:

<https://youtu.be/i-bJ3sKxkFU>

Desafío Coaching 30 días

Si existiera el premio “mayor aporte a la profesión” junto a Thomas Leonard va mi reconocimiento a Fernando Sáenz Ford, quien además de ser el organizador de los primeros congresos de Coaching en la Argentina, es el creador de uno de los eventos virtuales más convocantes del mundo, con disertantes de todo el planeta: Desafío Coaching 30 días, que tuvo su primera edición en 2016.

Desafío Coaching 30 días es una experiencia de transformación y empoderamiento con las figuras más destacadas del mundo del Coaching.

Se trata de un programa 100% virtual y gratuito de 30 días

ininterrumpidos donde cada día dos referentes, maestros, inspiradores o especialistas del coaching de diferentes partes del mundo comparten con los participantes cómo han logrado y que han hecho para hacer de sus trayectorias símbolos de éxito, innovación, productividad y trascendencia.

La última edición de Desafío Coaching 30 días de 2018 tuvo lugar entre el 3 de septiembre y el 2 de octubre con 84 oradores de 16 países, lugar a algunos referentes como Jim Selman, Humberto Maturana, Ximena Dávila, Julio Olalla, Rafael Echeverría y Elena Espinal, entre otros. Y tuvo la particularidad de incluir entre sus oradores a personas que sin pertenecer al mundo del Coaching, son protagonistas de historias de transformación conmovedoras, como es el caso del Sri Sri Raví Shankar, Líder espiritual y fundador de “El Arte de Vivir” y Juan Pablo Escobar Gaviria, hijo del narcotraficante Pablo Escobar, quien en contraposición a su padre eligió convertirse en un pacifista, desafiando su propia historia.

Desafío Coaching 30 días se convirtió en el congreso virtual de Coaching más grande del mundo. Algunos de los números que pueden ver a continuación son la evidencia de esta afirmación.

45.000 inscriptos.

504.000 visualizaciones de conferencias.

5354 personas sumadas al voluntariado Servir Inspira.

Más de 74.000 miembros en el Grupo de Facebook.

352.000 interacciones en el grupo de Facebook durante 30 Días.

Participantes de 98 países.

84 oradores de 16 países.
Embajadores de 27 ciudades.

2000 participantes presenciales en el pre lanzamiento

Capítulo 3

Los Beneficios del Coaching

Creo que una de las claves por la que el Coaching crece y se expande del modo exponencial en que lo está haciendo es porque quienes lo practican experimentan los beneficios de un modo casi inmediato. Si bien se trata de un proceso, cuando la persona que pidió Coaching empieza a transformar su observador y a ver las posibilidades que antes no veía se empieza a entusiasmar y a empoderar. Y cuando esa persona, ya transformada, alcanzó su logro, quiere compartir esa felicidad con todos los que la rodean. Así es como el Coaching viene creciendo, con la publicidad más poderosa que es la de la recomendación personal.

Pedí Coaching

Cuando no sabemos cómo lograr determinados objetivos o incluso cuando los juzgamos imposibles, la intervención de un coach nos abre un mundo de posibilidades que antes era invisible para nosotros. El coach interviene para que podamos identificar y transitar la brecha que nos separa de todo aquello que queremos alcanzar. Y nos acompaña en ese camino.

En un proceso de Coaching vamos a entrenar para adquirir determinadas habilidades. Las que sean necesarias para alcanzar aquello que queremos. Y en esta empresa de alcanzar objetivos, una habilidad fundamental es la de saber surfear nuestros estados de ánimo. Y me gusta la metáfora del surf, porque creo que algunas emociones y estados de ánimo son como olas, las cuales nos pueden arrollar, nos puede tapar el agua o podemos surfearla y pasarla genial mientras avanzamos desde lo profundo, donde no hacemos pie, hasta la orilla.

También vamos a **desarrollar confianza y coraje**. Lo cual no significa falta de miedo, sino que fuimos capaces de superarlo. Lo trascendimos. Me animo a decir que el papel principal de un coach es acompañar a trascender ese miedo, producto de creencias limitantes, que todos tenemos. Y para ello el coach va a trabajar en construir esa confianza.

Cuando trabajo con deportistas suelo citar al entrenador de handball español Xesco Espar quien en su libro “jugar con el corazón” dice: “A la semana siguiente de cualquier logro, éste ya es pasado. Entonces, sólo queda la persona en quien te has convertido”. Creo que ahí radica uno de los principales beneficios del Coaching: en desplegar nuestro potencial para convertirnos en esa persona capaz de alcanzar logros extraordinarios. No se trata de superar a otros sino de superarse a uno mismo.

Las personas, equipos y organizaciones que trabajan y han trabajado en un proceso de Coaching testimonian que han tenido beneficios tanto a nivel personal como profesional para:

- Ganar confianza en si mismos y renovar la confianza en los demás.
- Desarrollar la capacidad de coordinar acciones efectivas con otros.
- Mejorar sus vínculos y relaciones.
- Ser más efectivos para comunicarse y coordinar acciones.
- Reducir el estrés y vivir de un modo saludable.
- Enfocarse en sus objetivos, propósitos y compromisos.
- Pasar de un estado de ánimo de resignación o resentimiento a uno de paz y entusiasmo.
- Predisponerse al aprendizaje continuo.
- Recuperar la autoestima.

Veamos la importancia de cada uno de ellos.

Construir Confianza

Los seres humanos nacemos sin miedo, llenos de confianza. Es por ello que durante los primeros años de vida podemos aprender a satisfacer nuestras necesidades fundamentales: a respirar, a comer, a ponernos de pie y caminar, a comunicarnos y hacer pedidos. La confianza es un recurso innato y renovable.

Hay mucho material escrito sobre la confianza, incluso libros enteros. Aquí quisiera referirme al rol que juega el Coaching para co crear y renovar este recurso fundamental para alcanzar cualquier tipo de objetivo.

La pérdida de confianza, ya sea en nosotros mismos o en otras personas, se debe a las interpretaciones que vamos haciendo de los hechos de

nuestra vida. A medida que crecemos vamos adquiriendo diversos tipos de creencias. Algunas de ellas nos hacen perder confianza. Veamos algunos ejemplos.

Primer ejemplo: un niño comete un error al realizar su tarea de matemáticas. El adulto a cargo le dice que es un “burro”. El niño confía en ese adulto y por lo tanto cree lo que le dijo. Ese niño perdió la confianza en su capacidad para las matemáticas; perdió autoestima y por lo tanto ya no se siente competente para esa tarea.

Segundo ejemplo: mi madre tuvo un accidente de tránsito cuando era joven. Estaba aprendiendo a conducir. Los nervios le jugaron una mala pasada y en lugar de frenar, pisó el acelerador. Chocó el auto contra una vivienda y derribó una pared de la misma. Por fortuna no hubo heridos. Pero el trauma generado por esa situación le quitó la confianza para volver conducir. Nunca más volvió a tomar el volante de un auto.

Tercer ejemplo: Juan le pide prestado dinero a Pedro. Le promete que se lo va a devolver en una semana. Juan no cumple con su promesa. Pedro pierde la confianza en Juan y en cuanto persona le pida dinero prestado.

¿Qué tienen en común los tres ejemplos? Además de la pérdida de la confianza, la creencia de que esos hechos podrían volver a repetirse. Se instaló una creencia limitante. Se instaló el miedo a repetir esa experiencia. Existen millones de ejemplos dónde se repiten circunstancias similares o bien diferentes pero con el denominador común de la creencia que se instala, de forma consciente o inconsciente, para cerrar posibilidades.

Entonces, ¿qué podemos hacer para cambiar esas creencias que nos limitan? ¿Qué podemos hacer para recuperar la confianza, tanto en nosotros mismos como en otras personas? De esto se ocupa el coach: de desafiar esas creencias limitantes y de transformarlas en poderosas.

Existe un dicho popular que dice: “el que se quema con leche, ve una vaca y llora”. Esto refiere a esas experiencias que nos instalan creencias limitantes. El coach, a diferencia del psicólogo, no va a indagar en aquella experiencia del pasado dónde se produjo la quemadura. El coach te va a

acompañar a trascender ese miedo a la vaca y a su leche. Te va a pedir pruebas y argumentos sobre las vacas, la manipulación de la leche y todo lo necesario para que vivas una nueva experiencia que modifique y transforme tu antigua creencia.

Coordinación de Acciones

Una de las habilidades que se trabajan y desarrollan en un proceso de Coaching es la de coordinar acciones. Los especialistas en Recursos Humanos la consideran como una de las “habilidades blandas”. En este sentido quiero destacar lo que ha señalado la rectora de la Universidad Siglo 21 en una entrevista reciente a la revista FORBES Argentina: María Belén Mendé, compartió su percepción sobre cuáles serán los empleos que surgirán y las carreras con mayor demanda en un nuevo contexto global. Destacó a las habilidades “blandas” como aquellas intransferibles que sólo tiene el ser humano.

Ante las preguntas que le hizo la periodista Delfina Krüsemann sobre las profesiones del futuro y las competencias necesarias para el futuro, respondió:

“Las grandes áreas son las que tienen que ver con la creatividad, el diseño, el arte y las ciencias sociales. Más que en las profesiones, hay que pensar en las habilidades que van a ser cruciales. El pensamiento crítico es vital. Quien no lo tenga para discutir ideas no va a poder crear nada nuevo. La resolución de problemas complejos deja de ser algo lineal, no bastará solamente con conocer procesos. La gestión o manejo de personas deja lugar a la habilidad de interacción con los talentos. La quinta habilidad que identificamos en un estudio de Siglo 21 es la coordinación de acción. Creo que muchos jefes que quieren seguir siendo caciques fueron puestos en jaque. No lograrás nada si no tenés una buena interacción con las personas, si no entendés al equipo y las competencias de cada uno para ponerlas en juego y resolver problemas complejos”.

La periodista de FORBES Argentina también preguntó si las habilidades blandas se pueden enseñar y aprender. A lo cual, la rectora de la Universidad Siglo 21 respondió:

“Sí, claro. De hecho, desarrollar las habilidades blandas es competencia. Existió un sesgo de que las blandas son de segundo orden y las

duras y técnicas de primero, pero justamente con la automatización ese aspecto está más o menos resuelto. El valor estará en todas las habilidades que no son transferibles, que tienen que ver con la esencia del ser humano. Habría que revisar ese nombre de “blandas”, porque serían como nuestro “core”: la flexibilidad cognitiva, la negociación, la empatía, la inteligencia emocional, la coordinación de acciones”-

Y cabe destacar que para una óptima coordinación de acciones, la confianza entre las personas es vital. Por eso siempre hablamos de procesos de Coaching, ya que todo esto es imposible trabajarlo, entrenarlo y desarrollarlo en una simple conversación. Todo proceso de Coaching tiene sujeto su resultado al compromiso de ambas partes: coach y clientes.

Mejorar vínculos y relaciones

Uno de los principales motivos por el cual fallan ciertos vínculos y relaciones es la confianza. En consecuencia, si trabajamos la confianza en un proceso de Coaching estaremos trabajando en la mejora de todos nuestros vínculos y relaciones. Cuando me transformo en una persona confiable, porque aprendí a honrar mi palabra y a ser responsable (como quien tiene la capacidad de dar respuesta por sus actos) entre otras áreas de mejora, se transforman mis conversaciones y se transforma mi mundo.

Mejorar la comunicación

Mejorar la comunicación implica no sólo mejorar mis conversaciones sino adquirir la impecabilidad en el uso de las palabras. De eso trata uno de los cuatro acuerdos de la cultura Tolteca que propone el Dr. Miguel Ruíz en su libro ***Los Cuatro Acuerdos (*)***

Creo que existe mucho material sobre la importancia de la comunicación en cualquier vínculo o relación, ya sea personal o profesional. De modo que no voy a profundizar en la importancia de mejorarla.

Si puedo dar testimonio sobre cómo el Coaching me hizo un mejor comunicador. Al tomar conciencia del poder generativo del lenguaje me volví más poderoso y responsable de mis palabras. Distinguir los actos lingüísticos me permitió dejar de confundirme y confundir a otros, con todas esas interpretaciones que antes repetía como si fueran los hechos mismos.

El Coaching también me dio la oportunidad de empezar a diseñar las conversaciones que quería tener con las personas que me importan. (Ver Capítulo 6. Testimonios. Mi Divorcio)

Mejorar la salud

Los profesionales de la salud saben que muchas enfermedades tienen un origen emocional. En lo personal creo que aquellas personas que son incapaces de perdonar y guardan rencor durante mucho tiempo, tienen más posibilidades de desarrollar un cáncer, una úlcera o alguna otra enfermedad.

Por este motivo es que considero fundamental para cualquier persona que quiera estar saludable, trabajar y entrenar sus habilidades para gestionar sus emociones y estados de ánimo. De modo que cuando hacemos esto en las sesiones de Coaching estamos impactando de un modo positivo en la salud. Esto no significa que el Coaching cura; el Coaching no es una práctica médica por lo tanto no cura.

La declaración de perdón es uno de los actos lingüísticos que aprendemos en el primer año de la formación de Coaching Ontológico. Esa declaración junto con la de gratitud son las dos que yo considero pilares en mi vida. Y siempre aclaro que si me ocupo de hacer lo necesario para perdonar cualquier tipo de circunstancia en la que me haya sentido dañado, perjudicado u ofendido, no lo hago porque yo sea un santo o un ejemplo de vida sino porque me importa mucho estar sano. Y entiendo que si no perdono el perjudicado soy yo. Creo que no importa si el otro merece o no mi perdón; yo lo perdono para mi propio beneficio. Lo hago por mi salud.

En síntesis, una enfermedad habla de un equilibrio que se rompió en nuestro organismo. Si tomamos en cuenta la definición que brindo en el Capítulo 1 de este libro, el arte de alcanzar el equilibrio, podemos concluir que el Coaching es una excelente práctica para estar saludable y prevenir enfermedades, sobre todo aquellas que guardan relación con nuestra emocionalidad.

Gestión de las emociones y los estados de ánimo

A Humberto Maturana no le gusta hablar de gestión de emociones. Tuve la oportunidad de conversar esto con él y con Ximena Dávila en el

marco del Primer Congreso de Neurociencias, Inteligencia Emocional y Coaching organizado por la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Córdoba, en agosto de 2017.

Fue una charla breve pero rica. Hablamos de Biología del Amor, del Conocer, biología-cultural, de Neurociencias y de Emociones.

HM: -La Biología-Cultural es fundamental y original. La riqueza se da en lo que hacemos juntos. Cada uno con distintas raíces.

XD: -Estamos acá por una invitación amorosa a compartir lo que estamos haciendo en un espacio de personas que están ocupadas por otras personas. A nosotros nos importan las personas que se importan por otras personas. Sabemos que muchos quieren tener más fundamentos de cómo hacen lo que hacen. Venimos para eso: porque nos importa que a ellos les importen los otros. Para generar mayor bienestar en el vivir social, comunitario, en un mundo que esta tan convulsionado.

-¿Como se relacionan La Biología del Amor, del Conocer y las Neurociencias?

HM: -La Biología del Amar y el amar es un aspecto del vivir relacional. La conciencia, la reflexión y el entendimiento funcionan en un espacio relacional. Hablamos del sistema nervioso como el generador y coordinador de las conductas. No se puede reducir nada del uno al otro. No puedes reducir lo que pasa en la relación a las neurociencias. Ni lo que pasa en el sistema nervioso a las neurociencias. Pero si hay una relación de coordinación. El sistema nervioso coordina la sensibilidad y la motricidad; coordina la realización de las conductas. Y al unir las conductas en la historia se regula la estructura del sistema nervioso de manera que tiene que ver con lo que se vive con ellas.

-¿Podemos gestionar las emociones?

XD: -La palabra gestión significa de alguna manera manipular; dar un orden. ¿Y cómo le doy orden a algo que surge espontaneo? Entonces más que gestionarlas tengo que entender de donde surgen. Si entiendo desde dónde surge la rabia, desde donde surge el miedo, si lo entiendo desde donde surge, yo puedo explicarme en mi vivir y en mi historia cuando aprendí a tener

miedo. En el momento que yo veo eso no tengo que gestionar sino que al mirar eso puedo cambiar. Al mirar eso y explicarme eso va a cambiar mi estructura y por lo tanto va a cambiar mi dinámica relacional en ese espacio. Yo gestiono algo orientado a un resultado. Yo gestiono algo porque quiero que pase algo y yo no sé lo que va a pasar a la persona. Entonces no es ~~meramente un~~ gestionar. Sino que tiene que ver con un entender. Mirar los fundamentos.

HM: -Desde donde me está pasando esto. Es darse cuenta. Si me doy cuenta voy a elegir qué curso sigo. Al hablar de gestión yo escucho manipular, empujar y no ampliar la mirada. Ampliar la mirada te permite darte cuenta donde estas y escoger. Una cosa es reconocerla y otra es gestionarla. No es un tema de gestión es un tema de darse cuenta.

Humberto Maturana y Ximena Dávila son cofundadores de *Matríztica*, un Laboratorio Humano cuyo foco es el acompañar a las personas en las comunidades humanas y las organizaciones en sus procesos de transformación e integración cultural.

Entonces, ¿Se puede o no gestionar las emociones?

Sin lugar a dudas conocer el origen de las emociones es el primer paso. Aquellos que nos dedicamos a la práctica del Coaching sabemos que además de conocer el origen contamos con numerosos recursos para gestionar esas emociones y no quedar atrapado en ellas.

En el inicio de cada curso que dicto, ya sea de Coaching o de Periodismo, se repite la misma situación: cuando pregunto “¿cómo están?”, la respuesta automática de casi toda la clase suele ser “bien” y ahí comienzo con la explicación de que esa respuesta automatizada no brinda información alguna sobre nuestro estado. Es cierto que muchas veces la pregunta se hace como un mero formalismo del saludo, pero en mi caso es el disparador para introducir al tema de las emociones y los estados de ánimo.

Una de las cosas que más atrapó mi atención cuando conocí el Coaching fue la posibilidad de tener el control sobre mis estados de ánimo ya que hasta entonces me fastidiaba mucho cuando me sentía atrapado por alguna de esas emociones que me generaban malestar. Esos estados tenían el

control sobre mí y eso no me gustaba porque condicionaba mi capacidad de acción y de relacionarme con otros. Cuando estaba enojado o “depre” no quería hablar con nadie. Estoy seguro que a vos, querido lector, también te ocurrió alguna vez esto de quedar atrapado por alguna emoción u estado de ánimo. Si eso no te gusta, tengo una buena noticia: ¡vos podés manejarlos!

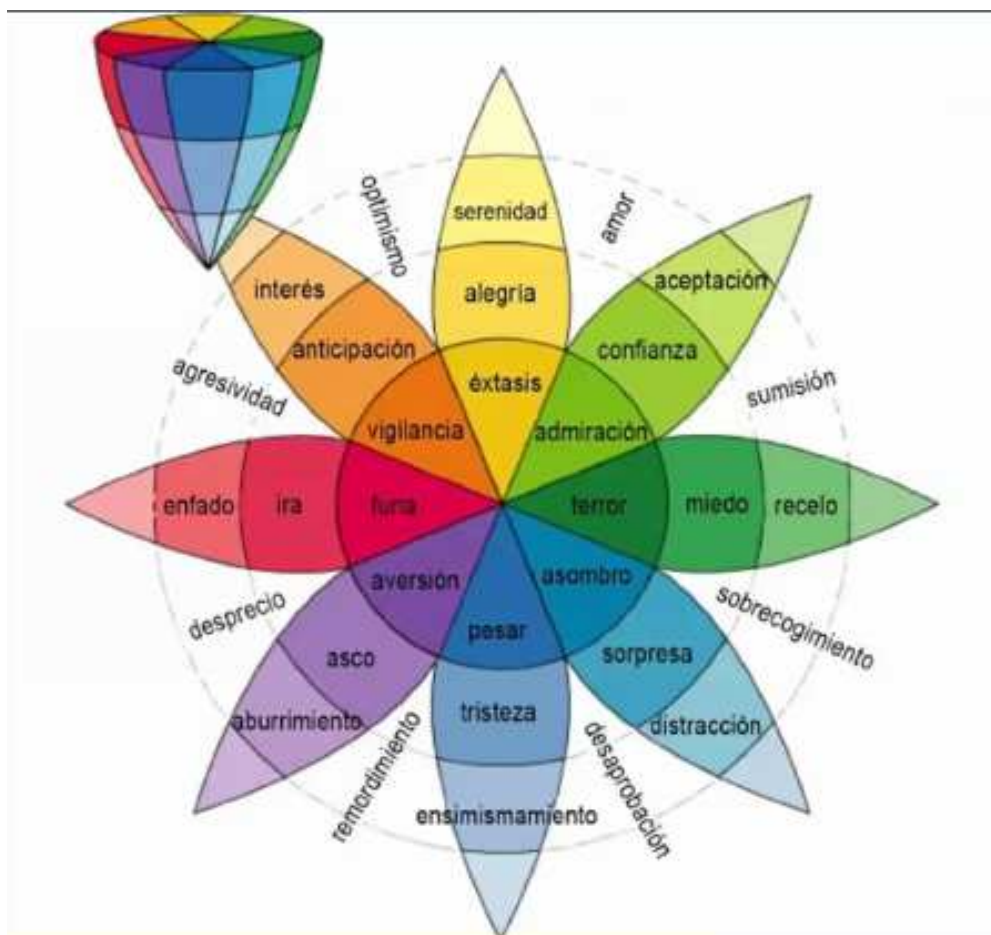
Ahora bien, para poder manejarlos es imprescindible conocerlos. Saber expresarnos de un modo correcto es fundamental para nuestra salud emocional.

Identificar lo que nos está pasando; lo que estamos sintiendo y poder expresarlo con las palabras adecuadas es una de las bases de nuestra inteligencia emocional.

Para Eduard Punset, autor, comunicador y divulgador científico, “Decir las cosas por su nombre importa y en el mundo de los sentimientos, representa el primer paso de la gestión de nuestras emociones.”

Por todo esto te quiero proponer que le dediques tiempo al autoconocimiento, descubras cuáles son tus fenómenos afectivos recurrentes y empieces a llamar a las emociones por su nombre.

Para ello podés empezar con la Matriz de Plutchik, la cual podés ver a continuación.



Si estás dispuesto a dar un paso más, te propongo conseguir el libro “Diccionario de Emociones y Fenómenos Afectivos” o visitar el sitio web <https://universodeemociones.com/>, ambos proyectos de Eduard Punset; Rafael Bisquerra y Giselle Laymuns.

En la introducción al libro mencionado, Rafael Bisquerra, Doctor en Pedagogía y Director del Posgrado en Inteligencia Emocional en las Organizaciones de la Universidad de Barcelona, nos dice que: *“Todos experimentamos emociones continuamente, pero no siempre sabemos reconocerlas o definir las. Una emoción es la respuesta del organismo frente a los estímulos que recibimos.*

Es una respuesta más compleja de lo que podríamos suponer ya que incluye varios aspectos en simultáneo: neurofisiológico, comportamental y cognitivo...

En la medida que somos capaces de dar nombre a las emociones de forma correcta, estamos en mejores condiciones de saber lo que nos pasa y regular mejor nuestras emociones.”

Capítulo 4

Modelos de Coaching

Una de las primeras cosas que explico cuando me preguntan que es el Coaching es que existen diferentes prácticas según su ámbito de aplicación y desarrollo:

Coaching Organizacional, Coaching Deportivo, Life Coaching, Coaching en Salud, Coaching Nutricional, Coaching Financiero, Coaching de Equipos, Coaching y ONG's, Coaching y Ontocorporalidad, Coaching para el divorcio. El listado es interminable porque la práctica es aplicable a cualquier ámbito donde haya una persona, un equipo o una organización que quieran superarse, transformarse y alcanzar resultados extraordinarios.

Entonces, en función del ámbito de aplicación o de la base que sustenta la práctica, vamos a encontrar distintos modelos. Veamos en primer lugar que tienen en común todos ellos para luego hablar de cada uno.

“El coaching como fenómeno es la habilidad de despertar sensibilidad en el otro sobre las conversaciones que lo convierten en quién es y el efecto que esas conversaciones tienen en su vida. De esa forma coach y cliente co-crean mundos de posibilidad que antes no existían”.

Dr. Fernando Flores

Partiendo de esta definición podemos hacer una recorrida por los diferentes modelos a través de los cuales se lleva a cabo este fenómeno. Entendiendo por modelo a la base de conocimientos e interpretaciones desde los cuales se hace Coaching.

Coaching Ontológico

Tal como lo cuento en el capítulo 2, este modelo surge gracias a muchos aportes, entre ellos el trabajo de Fernando Flores que luego continúa el filósofo chileno Rafael Echeverría y que se plasma en el libro “Ontología del Lenguaje”. El mismo plantea un posicionamiento filosófico que nos abre

a una comprensión del fenómeno humano y que se expresa en los siguientes postulados y principios.

Postulados

- 1- Interpretamos a los seres humanos como seres lingüísticos.
- 2- El Lenguaje es generativo,
- 3- Los seres humanos se crean así mismos en el lenguaje y a través de él.

Principios

- 1- Principio del observador: No sabemos cómo son las cosas, sólo sabemos cómo las observamos o cómo las interpretamos.
- 2- Principio de la acción: No sólo actuamos de acuerdo a como somos, también somos de acuerdo a como actuamos. La acción genera ser.
- 3- Principio del sistema: La acción de toda entidad resulta de su propia estructura y de la estructura del sistema en el que se desenvuelve. Esto define su ámbito de acciones posibles.

En esta interpretación, el “ser humano” no es algo fijo e inmutable, sino que puede ir adquiriendo determinadas formas de vivir, que surgen como consecuencia de una manera particular de interpretarse a sí mismo, a los demás y al mundo.

Las diferentes “formas de ser” como también la “realidad” en que vivimos, se constituyen en el lenguaje a partir de las relaciones que somos capaces de crear y de las conversaciones que tenemos en ellas.

El coaching ontológico es una invitación al descubrimiento, a darnos cuenta que somos ciegos en áreas donde “no sabemos que no sabemos”. Nos permite mirar el futuro como un fenómeno que puede ser diseñado. Nos asiste a distinguir que nuestros pensamientos son sólo nuestra mirada particular de ver al mundo y no una verdad absoluta. También a examinar nuestras fronteras morales como decisiones personales.

Teniendo en cuenta esto, un coach ontológico asiste a la persona en una conversación en la que va a escuchar y va a hacer preguntas destinadas a transformar la mirada de la persona, para que esta pueda convertirse en un

observador diferente de la vida y de esa manera lograr hacer lo que antes no podía.

El Coaching Ontológico se puede aplicar tanto en forma individual como grupal.

Coaching Sistémico y de Equipos

El ser humano es siempre parte de diversos sistemas. Por empezar su sistema familiar. Aun cuando la sesión de Coaching sea individual siempre estaremos ante alguien que es una parte de uno o varios sistemas familiares. Esto lo explican muy bien quienes guían y facilitan las dinámicas de Constelaciones Familiares, un método desarrollado por el filósofo, teólogo y pedagogo alemán Bert Hellinger.

La familia, la empresa, el grupo de amigos, la comunidad religiosa, el equipo deportivo son algunos de los muchos ejemplos de sistemas que integramos y somos parte los seres humanos.

El pensamiento sistémico se basa en la percepción del mundo en términos de totalidades para su estudio, comprensión y accionar, a diferencia del planteamiento del método científico tradicional, que sólo percibe partes de este y de manera inconexa.

El pensamiento sistémico aparece a partir de los planteos que desde el campo de la Biología hizo Ludwig von Bertalanffy, quien puso en duda la utilidad de la aplicación del método científico en los problemas de la biología, debido a que este se basaba en una visión de los organismos como que se dan en los sistemas vivos.

Este cuestionamiento lo llevó a plantear una reformulación global en el paradigma intelectual para entender mejor el mundo que nos rodea; así surgió formalmente el paradigma de sistemas.

El pensamiento sistémico es integrador, tanto en el enfoque de las situaciones como en las conclusiones que nacen a partir de allí; propone soluciones en las cuales se tienen que considerar diversos elementos y relaciones que conforman la estructura de lo que se define como “sistema”.

He tenido la posibilidad de participar de un entrenamiento de Coaching Sistémico y de Equipos con Alain Cardón, Coach francés referente en este modelo. Su metodología es efectiva y permite identificar los patrones de conducta que limitan las posibilidades de acción. En su libro *Coaching de Equipos* (*) pueden encontrar más información al respecto.

Modelo GROW

El Modelo GROW, es un método simple y estructurado, basado en la resolución de problemas, establecimiento de metas y orientado a resultados. Es uno de los más utilizados en el coaching ejecutivo. El diseño y desarrollo se le atribuye a diversas personas. Elijo creer que fue diseñado por Graham Alexander, aunque habría sido John Whitmore quien le dio la popularidad.

El Modelo Grow se divide en cuatro fases que proponen cuatro preguntas para guiar al cliente hacia su objetivo. Dichas preguntas se hacen en un orden preestablecido y, en la primera sesión, se debe respetar ese orden para facilitar al cliente seguir el hilo y poder explorar cada uno de los pasos para llegar a su meta. En las sesiones siguientes, el orden puede cambiar o se pueden elegir ciertas fases específicas para explorar.

Según sus siglas en inglés GROW refiere a: **GOAL, REALITY, OPTIONS, WILL**. Veamos cada uno de ellos:

GOAL (OBJETIVO)

Es importante que los objetivos estén formulados en infinitivo, de manera positiva y que cumplan las características conocidas como S.M.A.R.T. M.A.R.T.E. (Medibles, Alcanzables, Relevantes, definidos en el Tiempo y Específicos).

Comenzamos por definir una meta específica que debe cumplir los siguientes principios: ser medible, alcanzable y realizable. Para indagar al respecto podemos hacer las siguientes preguntas:

- ¿Qué quiere conseguir a corto, mediano y largo plazo?
- ¿Cuándo quiere conseguirlo?
- ¿Es un objetivo medible y alcanzable?

¿Cómo va a alcanzarlo?

¿Qué acciones tendría que diseñar para acercarse a ese objetivo?

REALITY (Realidad)

Lo siguiente que vamos a trabajar es en el análisis de los hechos, para hacer una aproximación lo más objetiva posible de la realidad y despojada de interpretaciones. Un análisis de la situación en la que se encuentra en la actualidad para ser consciente de cuan cerca o lejos se encuentra de alcanzar el objetivo.

Se debe indagar acerca de las acciones ya desarrolladas para lograr el rendimiento actual. También conocer los recursos y fuentes de ayuda que tiene a disposición. Y los obstáculos que frenan o impiden avanzar.

Es importante interrogar con preguntas abiertas (aquellas que requieren un desarrollo en la respuesta y no pueden responderse con un simple SI o NO) para saber, conocer y ver las cosas con claridad; las situaciones y también a las personas. Las preguntas que abren posibilidades están en la esencia de un proceso de Coaching.

La realidad tiene muchas caras. El coaching facilita la posibilidad de identificar algunas de esas caras. El objetivo es facultar al coachee para que sea capaz de observar su situación desde distintos ángulos. Cuando logra ver su problema desde distintos puntos de vista, es capaz de encontrar más de una solución. El coaching aumenta su visión del mundo.

El coach debe acompañar al cliente a construir la confianza, el coraje y la audacia suficientes para salir de su zona de confort y trascender los miedos que no le permiten ver nuevas posibilidades.

Hay que dedicar el tiempo necesario a explorar el autoconocimiento del cliente y de qué manera puede favorecer o frenar su proceso de mejora.

OPTIONS (Opciones)

El tercer paso dentro del modelo GROW sirve para elaborar una lista de posibles opciones que puedan servir para afrontar los objetivos declarados.

La idea es hacer una lista exhaustiva que contenga las distintas opciones y posibilidades. Si se encuentra con limitaciones o dudas el coach puede utilizar como recurso la siguiente pregunta “¿y si no existieran esas limitaciones?”.

Responderla puede ayudar a romper las barreras mentales y encontrar una solución.

WILL (Compromiso)

El último paso en este modelo consta en definir y ejecutar el plan de acción orientado al objetivo, estimulando la auto motivación y estableciendo el o los compromisos necesarios para conseguir el objetivo propuesto ¿Qué voy a hacer?, ¿Cómo lo hago?, ¿Cuándo?, ¿Dónde?, ¿Con quién lo hago?, buscando apoyos, ¿Cuáles son los obstáculos que tengo que vencer? y ¿Cuáles son las probabilidades de éxito?

En el Modelo “GROW”, como en tantos otros modelos de Coaching, se utiliza el recurso de la indagación con preguntas que permitan abordar el tema desde distintos puntos de vista. Es un método directivo y sencillo, fácil de plantear, de usar y de entender, es válido para cualquier tipo de consecución de objetivo y lograr resultados tangibles con éxito.

Coaching con caballos

Ariana Strozzi Mazzucchi fundó EGE (Equine Guided Education) en el año 1999. Ella es la pionera en unir el Coaching con los Caballos; realizaba estas prácticas desde finales de los 80's. Es además cofundadora del Instituto Strozzi y visionaria de los nuevos paradigmas de AGaiaCulture.

Por su parte, Talia Soldevila hoy directora de la escuela Equilibri, de España, donde se ofrece una certificación en esta modalidad de Coaching con Caballos, se formó con Ariana y escribió el primer libro en castellano sobre Psicoterapia, Coaching y Aprendizaje con Caballos: EL MAESTRO EQUINO, que se publicó en el año 2009.

Tuve la oportunidad de entrevistar a Talia y mantener conversaciones con Marcela Vargas, quien certificó con ella y hoy realiza sus prácticas en

Medellín, Colombia. El entusiasmo y la curiosidad que me generaron coincidieron con la experiencia que vivió otra colega y gracias a ella conocí a Pancho Bonta, responsable de *Ambiente, Coaching y Caballos*. Me puse en contacto con Pancho para entrevistarle y me terminó invitando a su casa para vivir en persona una conversación de coaching con la participación de los caballos. Fue una experiencia bisagra: Descubrí en el caballo al mejor aliado para hacer Coaching. Y esto me lo explicaron muy bien Talia y Pancho, como así también Miriam Demonte y Carlos Avila, del equipo de Horse Coaching del Neuroscience and Coaching Institute.

Talia Soldevila: -Los Caballos, por naturaleza, son seres con una gran sensibilidad. Tienen la singularidad de recoger nuestros estados anímicos y reflejarlos en su propia conducta. Responden inmediatamente a estímulos negativos o positivos proporcionando información clara y real acerca del estado emocional de la persona que interactúa con ellos.

El Coaching con Caballos acelera de un modo notable el proceso de Coaching. Como media podemos decir que una sesión con caballos equivale a 5 sesiones de Coaching en sala. La razón es simple: por una parte toda la sesión se desarrolla en pista, en el exterior y con los Caballos. Toda la sesión es experiencial por lo cual queda grabado en el sistema límbico del cliente. Por otra parte, todo el tiempo invertido en generar una relación de sinceridad con el cliente en el Coaching en sala, con los Caballos se crea en minutos ya que éstos tienen el don de “desnudar” muy rápido a los clientes despojándolos de máscaras. El cliente también sabe que un caballo no juzga, ni critica, ni analiza y esto facilita la honestidad y sinceridad en las sesiones”

– ¿Cualquier coach puede hacer Coaching con caballos?

–“De la misma manera que me preguntan en entrevistas si todos los Caballos sirven para el Coaching, yo añado la pregunta:

¿Todos los humanos sirven para ser coaches con caballos? Y respondo: un coach, en un mundo ideal, tendría que ejercer desde la más pura vocación de estar al servicio de otros, apartando su ego en toda medida posible, y entregándose en el acompañamiento a otra persona con el único fin de que ésta persona encuentre su camino, su respuesta, su cambio deseado. Entonces, ante la pregunta: ¿Todos los humanos sirven para ser coaches con caballos? la respuesta es NO.
No se puede hacer coaching con caballos si lo que nos importa es el

éxito ante los ojos de nuestros clientes.

No se puede hacer coaching con caballos si no te tomas la molestia de conocer a fondo a tus compañeros de equipo – los caballos.

No se puede hacer Coaching con Caballos si no nos tomamos la molestia de conocer –lo que me gusta llamar– la “etología humana” ya que aunque nos olvidemos, somos animales”.

-¿Qué hace que el Coaching con caballos sea tan efectivo?

– Los caballos hacen que un proceso de coaching se reduzca de un modo espectacular. El hecho de que sea 100% vivencial. Todo lo que sucede en una sesión queda grabado en nuestro sistema límbico; en nuestra memoria emocional. Nuestro raciocinio toma un segundo plano y actuamos desde nuestra coherencia cardíaca, intuición y las sensaciones de nuestro cuerpo. En éstas no existe el ego, y por lo tanto todo lo que sentimos y experimentamos en una sesión de coaching con caballos se vive desde nuestra esencia y alma sin filtrarlo por nuestro ego. Esto quiere decir que las respuestas que surgen y las “fichas que caen” se traducen en sensaciones corpóreas que nos informan. Nuestro cuerpo jamás nos miente, pero el proceso de primero sentir en el cuerpo y luego racionalizarlo es tan rápido que es fácil que el primer paso quede tapado por el segundo. Con los Caballos el primer paso es tan potente y significativo que es prácticamente imposible que tape el segundo paso queriendo racionalizarlo.

Como media un proceso de coaching en sala de 25 sesiones equivale a 5 sesiones en pista con un caballo”-

Pancho y la manada argentina

Pancho Bonta es Licenciado en Medio Ambiente y Coach Ontológico. Tuvo su primer caballo a los 18 años. Hoy vive con su esposa y sus dos hijos en un entorno natural con muchos animales y una manada de cinco caballos. Coincide en todo lo dicho por Talia y agrega que “el caballo tiene una capacidad de percepción muy superior a la del ser humano. Tiene acceso a otros planos de energía a los que los seres humanos no podemos acceder. Por otra parte, los seres humanos somos predadores y el caballo no quiere ser comida de nadie, por eso también es tan sensible a “leer” las emociones de las personas”

Código QR video entrevista Talia Soldevila

<https://youtu.be/OvAcERIFpH8>

Código QR video entrevista a Miriam Demonte y Carlos Avila (NCI)

Neuro Coaching https://youtu.be/CRb66_8Qcbo

Las Neurociencias nos ofrecen respuestas y explicaciones a múltiples interrogantes, inquietudes y preguntas que algunos nos hacemos respecto de las conductas humanas.

Nos ofrecen la información necesaria para aproximarnos al conocimiento del cerebro. Es por ello que quienes trabajamos con personas encontramos tanto valor al aporte de las neurociencias. Nos enriquece, nos ilumina y en consecuencia nos vuelve profesionales más efectivos. Nos permite distinguir para elegir y tomar mejores decisiones.

Reconozco a Luis Gaviria como pionero en la integración del Coaching con las Neurociencias (de ahí el término Neurocoaching).

Luis posee un Pregrado en Ciencias del Comportamiento, Bases moleculares de la conducta, posgrados en Psicología, Psicofisiología y Neurofisiología.

Ha formado parte de equipos de Neurocirugía y en una entrevista me contó cómo fue el inicio de su integración del Coaching y las Neurociencias:

“He sido parte de equipos de neurocirugía, en craneotomías despiertas. En estos procedimientos el paciente es operado en su cerebro mientras está despierto. Una aplicación común es la resección de tumores benignos, generalmente de lento crecimiento. Esos tumores pueden llevar al paciente a perder funcionalidad, a vivir su vida con muchas limitaciones y muchos casos con potencial de perder la vida. Esto se debe a que la masa al crecer va generando presión en distintas estructuras del cerebro, con la posibilidad de afectar el movimiento, o la visión, el habla, algunas funciones vitales, procesos cognitivos y hasta los estado emocionales. En estas cirugías

usualmente hay un neurocirujano, un anesesiólogo y un neurofisiólogo o psicofisiólogo, quien se encarga de monitorear al paciente con equipos de alta

sensibilidad, que conectan a diversas partes del cuerpo con sensores, para monitorear micro movimientos del rostro, las manos, los pies. Se aplica todo un protocolo para evitar en lo posible daños a estructuras vitales. Otras variables son observadas como la visión, el habla, la memoria, la comprensión verbal.

Como dato curioso, el cerebro no duele. Con el paciente bajo anestesia se inicia el procedimiento y se abre el cráneo. Cuando va a comenzar la resección en sí, se despierta al paciente para que pueda cooperar durante la intervención. El neurocirujano mantiene comunicación constante con el neurofisiólogo para disminuir el riesgo al máximo. Es un bello trabajo en equipo entre el cirujano, el anesthesiólogo y el neurofisiólogo.

Habiéndome recibido como coach profesional, decidí aprovechar lo aprendido para hacer un acompañamiento más humano y más potente a mis pacientes y a sus familiares. La idea era ayudarles a reducir la ansiedad, a identificar y mantener claros sus propósitos de vida, su razón de vivir. De esta manera conseguíamos mayor cooperación de parte del paciente, de sus acompañantes y mucho mejores desenlaces.

La Neurociencia nos muestra el sustrato de la Psicología porque nuestros sentimientos, pensamientos, la voluntad y el entorno del alma humana y todo lo que hace el alma humana tiene un sustrato biológico, bioelectromagnético y químico. Los cambios biológicos afectan la psiquis y la conducta humana y los estados emocionales.

En los procesos de rehabilitación neural, a un paciente operado de su cerebro, que va a estar semanas o meses como ausente, usualmente se hace énfasis en restaurar la motricidad y el habla. Al inflamarse el cerebro (edema) se genera una presión muy grande dentro del cráneo, lo cual afecta también la capacidad de enfocarse, de conectar afectivamente con la familia y se alteran frecuentemente los estados de ánimo. Una persona muy amorosa y cálida puede llegar a no tener un contacto afectivo con quienes ama.

En estas experiencias en la Clínica Las Américas, en Medellín, Colombia, donde tuve la fortuna de trabajar junto al Dr. Carlos Jaime Yepes, un eminente neurocirujano, fue que decidimos modificar los protocolos y ofrecer al paciente una preparación muy completa para que llegara a la

cirugía más relajado y receptivo. Esto ayuda a que haya un menor sangrado en la cirugía y menos tendencia a las infecciones y complicaciones postoperatorias.

Así fue como comencé a crear protocolos de acompañamiento de Coaching para que los pacientes lleguen con mejores recursos. Y también para recuperarse mejor y reconstruir sus vidas después de las cirugías.

Miro hacia atrás y me parece increíble que en esos años acumulé más de 3,500 horas de consulta clínica que incluía coaching, en espacios que iban desde cuidados intensivos, cirugía cardiovascular hasta mi propia consulta de medicina del estrés.

Aunque el coaching no requiere de la neurociencia, se me ocurrió apoyarme en los estudios del Dr. David Rock, presentados en su libro "Coaching With the Brain in Mind", sumados a algunos artículos del Dr. Srinii Pillay. Profundicé en las enseñanzas del Dr. Carl Rogers, en "Terapia centrada en el paciente". Me pareció que sería bueno aplicar y enseñar las bases biológicas de la naturaleza humana a través de la neurociencia. Así empezó nuestra forma de ver el "neurocoaching".

En 1999 Luis Gaviria comenzó a formarse en Coachville con Thomas Leonard y Dave Buck, entre otros. Sumó también su entrenamiento en neurolingüística y fundó el Neurocoaching Institute, hoy conocido como Neuroscience and Coaching Institute NCI.

Respecto al Neurocoaching Luis Gaviria lo sintetiza de la siguiente manera: "Aclaro que nunca he pretendido que el neurocoaching sea una ciencia pues no lo es. El coaching es un arte y aunque la neurociencia es ciencia, la sumatoria de ambos tiene muchas variables. El neurocoaching se convierte en una potente colección de herramientas y estrategias para favorecer la transformación personal y la realización del potencial del ser humano. Me hace ilusión pensar que a través de todas estas estrategias podamos ayudar a muchas personas a construir vidas valiosas, fructíferas, abundantes y llenas de significado."

Capítulo 5

Diferencias entre el Coaching y otras prácticas profesionales

Para incluir hay que saber, y para excluir, también. Esto lo dice mi colega Nora Biderman y yo estoy de acuerdo con ella. Por este motivo creo fundamental marcar **las diferencias** entre el Coaching y otras prácticas afines como la Psicología, el Counseling, la Mentoría y la Supervisión. Como así también **los puntos en común**.

En este capítulo lo hago de un modo sintético. Para profundizar en tales diferencias recomiendo consultar el libro ***El Coaching. Un mundo de posibilidades*** de Norma Perel, Claudia Kleidermacher, Nora Biderman, Esteban Negroni y colaboradores (Ediciones Granica, 2018). En dicho libro podrán conocer más detalles de cada una de estas disciplinas afines al Coaching. *El sabio nunca excluye sin saber*, así que les propongo ahora echar un vistazo a cada una de ellas:

Psicología.

El Coaching y la Psicología son prácticas que podríamos definir como hermanas de distintos padres. Al menos el modelo ontológico tiene sus orígenes en la Filosofía mientras que la Psicología tiene su origen en la Medicina.

La Psicología busca encontrar respuestas en el pasado. El Coaching busca diseñar futuro. La Psicología busca sanar traumas y patologías de la psiquis. El Coaching trabaja con personas sanas.

La etimología del término “psicología” es griega y deriva de dos voces: *psiqué*, que significa alma, y *logos*, que significa tratado, argumentación o discurso. De lo cual podemos concluir que aduce a tratar o estudiar el alma.

En la actualidad es la ciencia que estudia los procesos psíquicos de la

personalidad a partir de las conductas. Tal como ocurre con el Coaching, la Psicología también tiene diversas corrientes: Sistémica, Gestáltica, Estructuralista, Organicista, Psicoanalítica y Cognitivista, entre otras. Y existe también un grupo de psicoterapias posmodernas, cuyas bases epistemológicas no se diferencian del Coaching.

Counseling

El Counseling, o Consultoría Psicológica, es otra práctica con diversos modos de abordaje. Al igual que el Coaching, no se puede hablar de un solo tipo de Counseling, porque hay aspectos que varían en la práctica en función de la postura ideológica o formación del consultor.

Desde el marco que brinda el abordaje rogeriano, denominado “enfoque centrado en la persona”, **el Counseling es un proceso de ayuda psicológica que tiende a facilitar la comprensión cognitiva, la resonancia vivencial, la toma de conciencia de las propias actitudes y conductas insatisfactorias, el autoconocimiento y el desarrollo personal.**

¿Es el Counseling una psicoterapia?

La pregunta es recurrente. En el libro *Crear salud o curar enfermedad* (*) los autores, pioneros del Counseling en la Argentina, dicen: El Counseling es una relación de ayuda que tiene como propósito cuidar la psiquis de quien consulta. Si bien en este aspecto es terapéutico, en el uso común y con el encuadre legal en la Argentina, **el Counseling no es una psicoterapia**, ya que no trata a enfermos psíquicos. **Esto constituye un punto en común con el Coaching: ambas disciplinas trabajan con personas sanas.** Cuando un coach o un consultor identifican una patología deben referir a ese cliente a un Psicólogo o Psiquiatra, y éste va a determinar si puede hacer Coaching o Counseling en paralelo al tratamiento médico.

Mentoring

El coaching y el mentoring son dos prácticas similares que se vinculan al desarrollo de las habilidades en cualquier ámbito. Aunque comparten similitudes, no son exactamente lo mismo.

Mentor es un término que procede de Méntor, el consejero de Telémaco en la Odisea. Este personaje de la mitología griega era hijo del Alcimo y amigo de Ulises. Por extensión, el concepto de mentor refiere a quien actúa como guía o consejero de otra persona.

En el Mentoring el papel del mentor es estratégico: acompaña y aconseja en función de su experiencia. El coach (al menos el ontológico) no aconseja ni recomienda, sino que acompaña a su cliente a encontrar sus propias respuestas. El mentor, en cambio, da consejos y recomendaciones. A su vez, también existe la figura del mentor coach en el contexto de la formación de Coaching. Para comprender la función del mentor coach entrevisté a una experta: la Lic. Norma Perel.

Mentor Coaching

La Lic. Norma Perel es Máster Coach Certificada por la ICF. Tiene una Certificación como Mentor Coach y otra Certificación como Supervisora. Desde 2014 coordina junto a su hijo, el Dr. Damián Goldvarg, grupos de Certificación para Mentor Coaches en forma virtual para toda Latino América y España. Juntos han publicado el libro “Mentor Coaching en acción” (2016, Granica).

Al respecto explica:

“El Mentor Coaching ocupa un lugar central, en la formación de coaches, porque es “la actividad enfocada en desarrollar habilidades en la que el coach recibe feedback sobre su desempeño” y sobre lo que necesita trabajar para continuar con su crecimiento profesional”

La ICF (Federación Internacional de Coaching), define al Mentor Coaching como la “asistencia profesional necesaria para que el coach pueda alcanzar y demostrar los niveles de competencia que se exigen para obtener la credencial que desee”; y explica que “durante este trabajo se ofrece feedback sobre el desarrollo de las habilidades demostradas en una sesión...”

Por lo tanto por un lado es importante para lograr conseguir una credencial de la ICF, desarrollando las habilidades, que implican estar familiarizado con el Modelo de Competencias Clave de Coaching de la ICF.

Por otro lado, también es importante para el propio avance profesional recibir feedback sobre el desarrollo de sus habilidades demostradas en una sesión aunque el coach decida no sacar su credencial. A ese nivel se pueden beneficiar también coaches recién recibidos y alumnos de coaching que necesitan ser evaluados en su desempeño, para obtener su Certificado de Coach en la Escuela que están cursando”.

Metodología

En Mentor Coaching se analizan (ya sea presencialmente o a través de la escucha de grabaciones de sesiones) las habilidades del profesional y su capacidad para demostrarlas durante una sesión que mantiene con su cliente. Todo el trabajo se enfoca en reconocer la presencia o ausencia de habilidades demostradas durante esa sesión y compararlas con las expectativas que existen para cada uno de los niveles de acreditación que reconoce la ICF: ACC, PCC o MCC. Pero sobre todo el nivel PCC que es el de coach Profesional y es el nivel con el que trabajan la mayoría de las Escuelas de coaching reconocidas por la ICF. Implica una estandarización válida para poder trabajar y ser aceptado, en cualquier lugar del mundo.

Mentor Coaching individual y grupal

El objetivo de este recurso pedagógico es el desarrollo de las habilidades de coaching a partir de la recepción de feedback por un trabajo determinado, realizado frente a un cliente determinado y considerando las circunstancias específicas en que tuvo lugar.

El Mentor Coaching es brindado efectivamente utilizando las dos modalidades, pero es importante que todo coach tenga una cantidad mínima de horas en las que reciba feedback individual sobre su desempeño. Por lo menos 3 horas de las 10 reglamentarias que requiere la ICF.

En el Mentor Coaching individual, los coaches tienen que presentar una sesión grabada (de entre veinte minutos y una hora de duración), la transcripción de la sesión y una planilla de autoevaluación. (Es una práctica de gran utilidad, puesto que el autoanálisis permite tomar conciencia, afianzar las fortalezas y reconocer qué habilidades necesitan ser trabajadas para optimizar el trabajo, al igual que la transcripción ya que al volver a

escucharse y escribir el texto pueden percatarse acerca de la forma en que realizaron sus preguntas y la calidad de las mismas).

Estos componentes del material evaluativo deben ser entregados con anticipación, para que el mentor coach pueda analizarlos y elaborar sus apreciaciones. En base al feedback que recibe, el coach realizará la 2º sesión de coaching, repitiendo el mismo proceso y luego la 3ª. Nunca se entregan las 3 sesiones juntas ya que se realiza un aprendizaje que debe aplicarse en la siguiente.

En el formato grupal, los participantes aprenden no solo del mentor coach sino también de sus compañeros. El proceso se basa en una sesión de coaching en la que uno de los integrantes del grupo hace de cliente y otro de coach. El resto del equipo, integrado por el mentor coach y los otros coaches en formación, presencia la sesión en silencio, y en una etapa posterior brinda feedback. Esta metodología de trabajo busca que todos aprendan de todos.

Los procesos de Mentor Coaching grupales no deben incluir a más de diez personas, y ambos procesos deben durar tres meses como mínimo para dar lugar a realizar prácticas fuera de los horarios de encuentro.

Esta mecánica participativa redundante en que todos los integrantes aprendan de todos sus compañeros y salgan beneficiados, más allá de los niveles de experiencia que pueda tener cada uno. Lo esperado como resultado final es que cada coach pueda llevar a su práctica cotidiana los conocimientos que incorpore, enriqueciendo su quehacer profesional.

Supervisión

La Supervisión es una práctica habitual de los psicólogos y tal vez por este motivo hay algunos coaches que reniegan de ella. Pero la Supervisión en el Coaching no es igual que en Psicología. El Dr. Damián Goldvarg, Coach y Psicólogo, nos explicó la diferencia entre ambas prácticas y los aportes que hace la Gestalt a la Supervisión en el Coaching.

“La teoría de la Gestalt le ofrece al supervisor distinciones que le permiten identificar dinámicas relacionales durante su trabajo con el

supervisado.

La Gestalt pone el énfasis en el aquí y ahora. Su objetivo principal es buscar el cómo en vez del porqué, trabaja sobre la toma de conciencia, sobre el darse cuenta, y se centra en la responsabilidad del cliente y en la importancia de la corporalidad. Esta teoría, que se apoya en conceptos elaborados por el Existencialismo, la Fenomenología, el Budismo Zen y el Taoísmo, utiliza lo que se conoce como método fenomenológico, y que aplicado a la Supervisión de Coaching puede ser definido como la capacidad de reconocer lo que está sucediendo en la sesión y de articularlo para crear conciencia en el supervisado y favorecer su proceso de aprendizaje.

Clarkson (2004) sostiene que el propósito de la terapia gestáltica es “descubrir nuestro perfil, nuestros patrones y nuestra completitud, integrando partes separadas de nosotros mismos para develar quiénes somos y quiénes podemos ser”.

La aplicación de los postulados de la teoría de la Gestalt a la Supervisión de Coaching implica colocar el foco sobre:

Cómo relata el coach lo que sucedió en la sesión.

Cómo percibe su mundo.

Cómo hizo lo que hizo durante su trabajo con el cliente.

Cómo es la relación entre el coach y el supervisor en el aquí y ahora.

Cómo reacciona el coach a las intervenciones del supervisor

Cómo reacciona el supervisor a lo presentado por el coach

Qué quedó incompleto en la sesión de coaching o supervisión.

De acuerdo a lo escrito por Congram (2011), uno de los pilares de la Gestalt es crear conciencia para que el cambio sea posible. El objetivo central de la aplicación de esta teoría es que los clientes sean más conscientes de sí mismos, que se hagan responsables y tomen las mejores decisiones posibles. Un elemento clave que propone la Gestalt para crear esa conciencia es la utilización de lo que se conoce como la metodología holística, que se enfoca en el todo. Trabajar con una aproximación gestáltica implica la capacidad del supervisor para contactarse no sólo con su mente, sus creencias, sus pensamientos y su lenguaje, sino también con sus emociones, sus respuestas corporales y su energía como un todo. También la de incluir en la

conversación las influencias externas de los sistemas de los que forma parte que están impactando las dinámicas relacionales.

Cuando en Supervisión se aplica la metodología gestáltica, se crea un espacio dónde el coach y el supervisor reflexionan sobre la práctica profesional o sobre casos presentados con lentes holísticos. Este enfoque basado en la completitud, en el todo, pone especial atención a la relación entre lo que pasó en la sesión de Coaching y lo que está pasando aquí y ahora, en la sesión de Supervisión. Una aproximación gestáltica trabaja para completar lo que está incompleto, y de esta manera intenta cerrar los negocios incompletos (unfinished business, en inglés).

Al aplicar la psicología de la Gestalt a la Supervisión de Coaching, se explora qué puede estar incompleto en:

Lo que está haciendo el cliente.

La relación entre el coach y su cliente.

La relación entre el supervisor y el coach.

El objetivo de este proceso es traer al consciente patrones de comportamiento que no son efectivos y que forman parte de hábitos que tienen su origen en el subconsciente del cliente o del coach.

Algunas preguntas típicas que el supervisor puede utilizar para aplicar la teoría de la Gestalt son:

¿De qué te das cuenta en este momento, mientras me dices esto?

¿Qué estás sintiendo? ¿Qué eres consciente en este momento? ¿Qué te está pasando?

¿Qué estás pensando?

La Gestalt se interesa en el trabajo con el self. El uso del self en supervisión alude a la importancia de que el supervisor reconozca sus propias reacciones emocionales, porque esto brinda información beneficiosa para el supervisado. Así como un instrumento musical necesita ser afinado para sonar bien, el coach y el supervisor también necesitan afinarse para ser efectivos, ya que sus herramientas de trabajo son ellos mismos. Esto incluye: sus ideas, los modelos y distinciones con las que se manejan, la capacidad para desarrollar una relación de intimidad y confianza, habilidades analíticas,

su capacidad para expresarse y para articular sus ideas, y su capacidad para preguntar y para crear espacios de confianza y de reflexión. Un coach o un supervisor pueden tener mucho entrenamiento y conocer muchas teorías y muchos modelos, pero su oportunidad para utilizarlos basándose en la capacidad analítica y la intuición que tenga van a hacer la diferencia en su trabajo de Coaching o de Supervisión.

Sostiene Bluckert que es importante traernos a nosotros mismos a la sesión y preguntarnos cuánto de nosotros mismos trasladamos al trabajo de Coaching y cuánto no. Estas preguntas son válidas también para la Supervisión, y se ponen de manifiesto cuando el supervisor toma conciencia de cuáles son las reacciones emocionales que tiene ante el material que trae el coach.

Código QR del video entrevista a Damián Goldvarg sobre su programa de Supervisión de Coaching:

https://youtu.be/_gba2Dz6rUc

Capítulo 6

Testimonios y casos de éxito

Creo que los testimonios personales tienen la fuerza de lo irrefutable. Por este motivo me parece importante citar algunos casos en los que el Coaching fue fundamental para alcanzar resultados extraordinarios.

Mis propios testimonios

Voy a comenzar contando mis propias experiencias. Hechos de mi vida donde las enseñanzas del Coaching jugaron un papel fundamental.

Mi primer contacto con el Coaching Ontológico fue en el año 2004.

Por ese entonces participaba como voluntario en el Consejo del Movimiento de Ceñit, una comunidad católica de la que fui miembro activo por casi 20 años. En ese contexto aprendí de Servicio, Liderazgo y Amor al prójimo. Participé en muchos retiros espirituales donde cumplía el rol de facilitador en los procesos de autoconocimiento, reflexión y transformación, coordinando grupos en los que la intervención era muy similar a la del Coaching, porque no estaba permitido dar consejos ni cuestionar sino acompañar y hacer preguntas.

Entonces sucedió que participé en un Taller de Coaching y me di cuenta que esa práctica era la respuesta a mi deseo de hacer de un modo profesional aquello que yo venía haciendo como voluntario. Participé con mucho entusiasmo de esos primeros talleres que me resultaban reveladores. Una de las distinciones que me abrió un nuevo mundo de posibilidades y me sacó de un lugar de resignación fue la de “no soy; estoy siendo”. Pasé muchas sesiones de psicoterapia sin encontrarle solución a algo que me frustraba: por ese entonces decía “soy ciclotímico y no me gusta”. Hasta que escuché a Jorge Alonso y Ana Outeiro (los coaches que facilitaron esos primeros talleres que tomé) “No sos ciclotímico. Estas siendo ciclotímico. Podes ser como vos quieras ser.” Entonces me sentí muy poderoso y empecé a indagar en el origen de mis emociones. Esas distinciones sobre las emociones y los estados de ánimo fueron una bisagra en mi vida.

Luego de tomar esos talleres y asistir a otros espacios donde veía el poder transformador del Coaching fue que dije “quiero dedicarme a eso. Quiero ser un profesional y un experto en ese arte”. Así fue como decidí formarme como profesional, certificar y comenzar un camino de formación continua en el cual me declaro como un eterno aprendiz.

CREER ES CREAR

Lo que creemos lo creamos. Parece un juego de palabras pero es algo mucho más profundo que eso. Es un profundo acto de Fé. Y mi experiencia al respecto la dejé plasmada en una nota tan breve como contundente que titulé *Co Creadores de Milagros*.

Crear es crear. Es mi frase de cabecera. Mi favorita y mi norte. Creo que en esta historia que voy a contarles van a comprender el porque.

Durante un cuarto de siglo reflexioné La Palabra de Dios en distintos grupos con quienes nos reuníamos una vez por semana. En ese espacio compartíamos nuestras interpretaciones sobre diversos pasajes de la vida de Jesucristo. Dicho libro recopila los relatos de diversos milagros realizados por Jesús. En todos ellos hay un denominador común: la Fé. Tener Fé es creer; en algo o en alguien. Creer de un modo muy ferviente. Cuando eso sucede ocurre el milagro.

En junio de 2011 mi hijo Pedro estuvo internado diez días en la Terapia Intensiva del Sanatorio Anchorena de Buenos Aires. La primera vez que el médico nos explicó la gravedad del cuadro y nos dio las indicaciones para poder acompañar a nuestro hijo en los momentos permitidos, nos explicó que Pedro podía escucharnos. De modo que podíamos hablarle. En ese momento se me hizo presente eso de que CREER ES CREAR. Entonces interpreté que mi hijo necesitaba CREER que se estaba curando. Para CREAR el mismo su propia cura desde adentro. Así fue como su mamá y yo, cada vez que nos permitían pasar a verlo, además de decirle cuanto lo amábamos le explicábamos que se estaba curando y que muy pronto estaríamos viajando a Disney.

Cuando Pedro empezó a mostrar signos de recuperación y nos anunciaron que pasaría a Terapia Intermedia porque estaba fuera de peligro,

el Jefe de la Terapia Intensiva nos confesó que sólo se salva un nene entre cien cuando entran con un cuadro así, con un pulmón y medio tomado. Fuimos protagonistas privilegiados de un auténtico milagro. Y mucho más aún: fuimos co creadores de ese milagro!

Creo que ahora pueden entender mejor porque **CREER ES CREAR** es mi frase de cabecera. Y también creo que este relato puede ser un buen ejemplo del Poder Generativo del Lenguaje. Deseo de corazón que lo utilicen para ser co creadores de muchísimos milagros.

Mi divorcio

Otra experiencia digna de ser contada en la que el Coaching tuvo un papel muy importante fue la de mi divorcio. Cuando la decisión era un hecho pedí Coaching. Me angustiaba pensar en las consecuencias que pudiera tener el divorcio en mis hijos.

Esos pensamientos tienen un origen: mis padres se separaron cuando yo tenía cuatro años. Y mi recuerdo de aquellos días eran discusiones entre ellos, reclamos y quejas. Mi abuela materna hablando mal de mi papá. Y yo sintiéndome en medio de un fuego cruzado. También recuerdo que yo decía que me hubiera gustado tener un hermano para compartir todo aquello.

Esa historia que durante muchos años conté (y me conté) como una desgracia en mi vida la re interpreté como una Bendición cuando me enfrenté a mi propio divorcio.

Mi ex mujer también había padecido la separación de sus padres. Se lo habían contado entre llantos y también quedó en un fuego cruzado que no se hizo más leve por tener un hermano.

Estas dos “desgracias” se nos revelaron como aquello que no queríamos repetir con nuestros hijos. Entonces, más allá de nuestras diferencias, acordamos un objetivo común de por vida: preservarlos de nuestras discusiones y procurar su felicidad.

Por este motivo, lo primero que necesité resolver fue cómo darles la noticia a mis hijos. Entonces pedí Coaching. Me senté a conversar con mi coach y le conte que mi mayor angustia pasaba por el miedo a generarles

algún trauma. Necesitaba diseñar una conversación que no fuera traumática, ni triste o negativa.

A esa conversación le siguió otra con mi ex mujer dónde nos pusimos de acuerdo en los detalles de la charla a tener con nuestros hijos y así lo hicimos. Nos sentamos los cuatro y le preguntamos a Pedro si alguna vez nos había escuchado discutir o pelear. Nos dijo que alguna vez nos había escuchado desde su cuarto. Le explicamos que no queríamos que eso ocurriera. Que nos pasaba algo parecido a lo que le ocurría a él con su hermano: “nos amamos pero no estamos encontrando el modo de evitar las discusiones. Y queremos llevarnos mejor. Por eso vamos a intentar vivir en dos casas, para ver si de ese modo nos podemos llevar mejor”

El mensaje que les dimos fue positivo: “queremos llevarnos mejor”. El Coaching me permitió diseñar esa conversación y también coordinar las acciones necesarias para evitar futuros conflictos y discusiones. Esto no significa que nunca volvimos a tener diferencias, pero estoy seguro que sin Coaching esas diferencias podrían haber sido irreconciliables.

Coaching para divorciarse en PAZ

Mi experiencia sirvió como inspiración para escribir algunos artículos que publiqué en mi Blog y así fue como llegaron los primeros casos de clientes que me pidieron acompañarlos a transitar ese proceso.

Al conocer las distintas historias de esos clientes me di cuenta que había sido bendecido y privilegiado. En primer lugar porque la experiencia vivida con la separación de mis padres me había preparado en cierto modo para no querer repetir esa experiencia con mis hijos.

Muchas de las personas que asistieron a mi llegaban sin ser conscientes que algunos de sus actos estaban generando un daño en sus hijos. En muchas ocasiones el odio o la bronca que sentían por sus ex parejas no les permitía registrar las consecuencias de sus actos.

Transitando mi propia experiencia y trabajando con estos casos advertí que las personas que inician un proceso de separación o divorcio tienen muchas otras necesidades además de la contención emocional. Una de ellas es el asesoramiento legal. La intervención de un abogado puede llegar a

evitar muchos dolores de cabeza, discusiones y situaciones estresantes. Así fue como decidí armar un equipo con otros profesionales, tanto del Coaching como de la Psicología y la Abogacía, y crear un espacio al que denominé *Divorciados y Felices*.

El grupo sigue activo en Facebook y está abierto a todas aquellas personas que quieran compartir sus experiencias al respecto o solicitar ayuda profesional.

Coaching para Bajar de Peso

Mi experiencia en este sentido la recopilé en un libro muy breve que titulé “El placer de adelgazar y no engordar nunca más”. Aquí voy a resumir aún más ese proceso en el cual logré bajar 15 kilos y tres años después sigo transitando la senda de mi peso saludable.

A la edad de cuarenta y dos años, habiendo finalizado mi formación como Coach Ontológico, me propuse cumplir dos sueños. Uno ya lo había cumplido pero no supe mantenerlo. Al otro por momentos lo creí casi una utopía. Ambos sueños dependían pura y exclusivamente de mí y, entre otras cosas, abracé al Coaching por ser una herramienta que nos permite superarnos para convertir esas “utopías” en realidades.

Mis sueños eran SER FLACO y SER ESCRITOR. Cuando digo ser flaco me refiero a: en primera instancia mantener mi rango de peso saludable y en segunda, a sentirme cómodo con mi cuerpo y disfrutar de vestirme como quiero sin sentirme un ridículo.

En cuanto a ser escritor, me refiero a poder vivir de mis publicaciones, charlas, talleres y conferencias.

El hecho de que dependieran pura y exclusivamente de mí no implicaba, como venía creyendo, que tuviera que lograrlo solo. Pero tardé más de cuarenta años en darme cuenta que tenía que pedir ayuda cuando no podía alcanzar mis metas. Y tardé otros tantos en aprender que una cosa es pedir ayuda y otra es encontrar la ayuda adecuada. Esto último es lo que logré para que hoy tengas este libro en tus manos.

Gracias al tratamiento médico terapéutico que elegí logré bajar todos los kilos que me sobraban y llegar al rango de peso saludable y a mi cuerpo ideal. Cuerpo que veía en otros con envidia, creyendo que eran unos bendecidos con un metabolismo especial. Después vi a muchos de ellos

entrenando con perseverancia en el gimnasio; cumpliendo rutinas y disfrutando de hábitos saludables. Entonces comprendí que yo también podía alcanzar ese sueño. Aprendí que la Felicidad puede ser una Bendición pero por lo general es una conquista.

“La Felicidad puede ser una Bendición pero por lo general es una conquista.”

Después de muchos años intentando con casi todas las dietas conocidas y con dietas personalizadas, con productos de probada eficacia y muchas cosas más, lo que siempre lograba era bajar algunos kilos por un tiempo determinado. Después volvía a mi sobrepeso habitual y me reencontraba con mi pancita o panzota según la época.

Y después de muchas carillas escritas; muchos comienzos de libros; mucha lectura inspiradora y muchísimo desconcierto, encontré la inspiración. Como escritor quería lograr lo mismo que como Coach: ayudar a otros a superarse. Pero primero quería y necesitaba superarme yo mismo y hablar desde el lugar de quien encontró el modo de lograrlo. Quería hablar desde la credibilidad y lo inobjetable de la experiencia. A mis cuarenta y dos años había decidido aceptar el desafío de alcanzar dos sueños juntos: El placer de ADELGAZAR y no engordar nunca más, y ESCRIBIRLO para que todo el mundo sepa que SE PUEDE, contando como pude lograrlo y MANTENERLO.

Primeros pasos

Como buen gordo de alma, los días previos a comenzar el tratamiento para adelgazar comí de todo y cruce el límite de mi peso máximo. Alcohol todas las noches y todo tipo de alimentos hipercalóricos... no me privé de nada y como era previsible pasé mi barrera. Mi frase no era la famosa “empiezo el lunes”; era “empiezo en marzo”. Mientras tanto, rienda suelta a masticar. Así llegué a ese momento en que empecé a sentirme incómodo con mi sobrepeso. Tenía ropa que no me había estrenado y no me la quería poner porque no me gustaba como me quedaba con mis kilos de más.

Entonces empecé mi búsqueda de ayuda y mientras lo hacía recordé que había leído un comentario de un amigo en una red social, que celebraba su

segundo año de mantenimiento con veinte kilos menos. Lo llamé y me contó su experiencia con un tratamiento que le venía resultando a él y a su familia.

“llevo dos años manteniendo mi rango de peso. Es la primera vez que logro mantenerme. Estaba cansado de sufrir una dieta, adelgazar y volver a engordar en forma cíclica. Así que este lugar te lo recomiendo con los ojos cerrados.”

Me interesó lo que me dijo Juan y pedí una entrevista.

Llegué puntual a la hora pactada y en menos de dos minutos Laura me estaba invitando a pasar a una oficina donde me explicó en que consistía el tratamiento:

“Este Centro enmarca al sobrepeso y la obesidad en una adicción al exceso que requiere el mantenimiento de la medida y la distancia con aquello que estimule el consumo.

La curación se basa en integrar en una elección la condición adictiva como una tendencia sin padecer las consecuencias. El grupo agrega borde y continuidad para cortar abandonos en repetición. Por lo tanto el tratamiento es médico y terapéutico.

Nuestro abordaje incluye sin excepción la atención médica para compatibilizar la salida del estado adictivo con la salud integral del paciente.

Enfocamos al paciente en la aceptación de un tratamiento que requiere culminación y no en la enfermedad que justifica los aspectos crónicos de quien padece un estado adictivo.”

Escuché con mucho interés al tiempo que empecé a escuchar mis conversaciones internas y mis excusas: “yo no necesito tratar una adicción; sólo bajar mis kilos de más”; “queda muy lejos”; “es caro”. Y durante un rato me compré las excusas al punto que al llegar a casa mi esposa me preguntó y se las enumeré de entrada.

Pero el Coach que soy empezó a hacerme las preguntas desafiantes que necesitaba para darme cuenta que CARO y LEJOS son dos JUICIOS que estaba utilizando para evadir la oportunidad que tenía por delante. Entonces transformé a mi observador y en lugar de CARO vi una excelente oportunidad de INVERTIR en mi salud y en lugar de LEJOS vi una excelente oportunidad de agarrar la bicicleta y aprovechar la distancia para hacer ejercicio a la ida y a la vuelta.

Lo de la Adicción todavía no lo tenía muy claro. No me consideraba un adicto a comer pero decidí no prejuizar el tratamiento sin antes transitarlo

y vivir mi propia experiencia.

Una cuestión de límites

Una parte fundamental de la propuesta que me hicieron en este Centro Médico Terapéutico era formar parte de un grupo. El compromiso que me invitaban a asumir no era solo conmigo sino con todos los allí presentes.

Los primeros días me dediqué a escuchar los testimonios y las experiencias de otros, algunos de ellos con meses y años de camino recorrido. Algunos haciendo mantenimiento y otros por primera vez como yo.

Después de una semana de estar presente con una escucha generosa y muy receptiva, comprendí la gran diferencia con todos los métodos anteriores que había transitado y sufrido para adelgazar: esto no se trataba de una dieta; se trataba de resolver el problema de raíz y para ello era fundamental ir conociendo las distintas experiencias que se iban dando con el tratamiento.

Empecé a escuchar que se repetía una patología: la falta de límites.

El tratamiento consta de módulos de trece días ininterrumpidos, incluyendo sábados, domingos y feriados. Las sesiones duran una hora y media. El primer domingo de mi primer módulo yo falté. Mi excusa fue compartir el desayuno en familia y descansar de los madrugones que había tenido durante la semana. Pero ese no fue el único límite que no respeté: también elegí comer algo en el desayuno que estaba fuera de mi dieta. “No pasa nada; es sólo esto y el resto lo cumplo al pie de la letra”. Y en la merienda volví a tentarme con lo mismo y volví a elegir romper “un poquito” la dieta. Para compensar las calorías extra que había ingerido salí a caminar.

En la caminata fui pensando en esas calorías de más y empecé a justificarme hasta que recordé un cartel que se exhibe en el Centro Terapéutico que dice “Pensar NO Adelgaza” y le encontré sentido.

Mi problema estaba en mis pensamientos y conversaciones conmigo mismo. Y la adicción? La adicción no era con la comida; la adicción era a no tener límites. Necesitaba resolver mi problema con los límites.

“Pensar NO adelgaza”

El lunes llevé a mis hijos a tomar un helado y esta vez elegí respetar las indicaciones. No quisiera repetir lo que me había generado el sobrepeso que tenía hace más de veinte años.

Cuando conté en el grupo que había elegido salir “un poquito” de las indicaciones y di mi excusa por la que había faltado el domingo, la respuesta fue tajante: este no es un tratamiento que admite esas concesiones. Las indicaciones no se rompen “un poquito”; se rompen o no se rompen.

No me cuestionaron si estaba bien o mal quedarme a desayunar el domingo con mi familia; me aclararon que lo que estaba bien era respetar el compromiso con el grupo y seguir las indicaciones.

Por primera vez en mi vida estaba recibiendo de un modo distinto los límites que me invitaron a aceptar. Esos límites me hicieron libre.

Gracias a esos límites tenía la oportunidad de liberarme del sobrepeso que me tuvo atrapado durante tantos años creyendo que era libre de comer y tomar lo que quería, cuando quería. ¿Entonces eso no era libertad? No, esos eran vicios o hábitos nada saludables que yo repetía de un modo no consciente.

No es la imagen; es la salud.

Tal vez suene paradójico pero los límites me hicieron libre.

Los límites me liberaron de una creencia limitante; de una conversación que me tenía atrapado en un cuerpo en el que estaba incómodo pero al cual me había acostumbrado. Me había resignado. Y esa resignación no sólo me instaló en un cuerpo que no me gustaba sino que encerraba problemas silenciosos para mi salud: los estudios médicos revelaron que tenía hígado graso y colesterol elevado. Dos patologías que de no tratarlas pueden tener consecuencias fatales. Ya no se trataba sólo de una cuestión estética sino de cuidar mi salud. Entonces elegí las consecuencias de una medida en

lugar de las consecuencias de los excesos. Por todo esto quisiera destacar la importancia de la consulta médica antes de iniciar cualquier tratamiento para adelgazar. Sin ánimo de desmerecer a profesionales de la nutrición o a la enorme cantidad de empresas que comercializan productos para bajar de peso, muchísimas de ellas de probada eficacia, digo que el diagnóstico médico sustentado en diversos análisis tanto de imágenes como de laboratorio es fundamental para elegir las indicaciones adecuadas a cada organismo. Una máxima de la medicina dice que “no existen las enfermedades sino los enfermos” y por este motivo el médico necesita examinar y solicitar estudios para diagnosticar con precisión. Dar indicaciones o recomendar un tratamiento, ya sea natural, con medicación o con suplementos nutricionales sin tener un diagnóstico preciso

puede ser perjudicial para la salud y hasta contraproducente. El famoso “efecto rebote” es una de las consecuencias más leves de los tratamientos a ciegas o que sólo buscan resultados rápidos.

Yo mismo bajé de peso tanto con tratamientos indicados por nutricionistas como con diversos suplementos naturales. Pero fueron como una aspirina para el dolor de cabeza: quitan el dolor en forma momentánea pero no solucionan el problema que lo causa.

Por eso, en esta oportunidad, busque el tratamiento adecuado. Pedí ayuda y encontré lo que buscaba.

Ya con mis estudios médicos en mano y con las indicaciones de los profesionales, supe que tenía que erradicar algunos hábitos nocivos durante el período de adelgazamiento y hasta que los nuevos análisis indicaran que había normalizado mis niveles de colesterol y el hígado se hubiera recuperado del estado en que lo dejé con tantos excesos.

“Los límites me hicieron libre”

Para progresar en este camino necesitaba tener una buena relación con la abstinencia. Para ello necesitaba resignificar a esta palabra, porque hasta este momento yo la relacionaba con sacrificio, falta de libertad y sufrimiento. Pero la realidad en este momento de mi vida es que era mi aliada; la necesitaba para lograr mi objetivo. La abstinencia paso a ser mi mejor herramienta para sanarme.

Si tuviera que resumir en pocas palabras mi experiencia en el Centro Médico Terapéutico diría: llegué con un talle; me saqué un peso de encima y adopté una medida. Esa medida me devolvió la salud y la libertad.

Cuando uno experimenta algo muy bueno por lo general quiere compartirlo. Eso mismo quise hacer con uno de mis amigos que es obeso. Lo invité a sumarse al grupo y su respuesta fue tajante: “no me rompas las pelotas. Yo tengo panza pero me siento bien. Soy feliz así y no me interesa hacer ninguna dieta”. Entonces recordé lo molesto que es cuando alguien te insiste para venderte algo en lo cual no estas interesado y no insistí más. Elegí predicar con el ejemplo disfrutando de mi bienestar.

Cambio y Aprendizaje

Cuando llegué a la cumbre que era mi rango de peso saludable me di cuenta de todo lo que había cambiado: no sólo mi cuerpo sino también mis emociones y mi mente.

Logré un cambio muy positivo y me sentí feliz de haberlo logrado porque mi experiencia también podría servirle a muchos otros que necesitaran un cambio de este tipo. Y para compartir mi experiencia es necesario contar paso a paso lo que tuve que aprender.

Los cambios necesarios en mi vida para que yo alcanzara el bienestar llegaron de la mano del Coaching Ontológico. Esta disciplina me despertó: me hizo saber que yo tenía el poder de cambiar mis estados de ánimo, que hasta entonces me manejaban a mi. Entonces decidí salir de la resignación ejercitando la determinación. La determinación me permitió tomar acción y

seguir las indicaciones para alcanzar mi objetivo. Entre otras cosas también le di un nuevo significado al despertador: ahora ya no lo escucho como un enemigo que me pica la cabeza para que salga de la cama cuando yo quiero seguir durmiendo; ahora lo escucho como a un asistente que me recuerda que tengo grandes objetivos por alcanzar; sueños por cumplir y una vida maravillosa para disfrutar. El despertador es el mismo; lo que cambió es mi punto de vista. Cambió el observador que yo estoy siendo en este aspecto. Estos son los cambios que se logran a través del Coaching: no cambian las cosas; cambian las miradas sobre esas cosas.

El asado del domingo que tanto disfruto por la ceremonia en sí misma no cambió; cambió mi mirada y cambié las cantidades. Entendí que era cultural comprar de más y calcular medio kilo por persona de lo que fuera a poner en la parrilla. No dejé de disfrutar ese momento, pero reduje considerablemente la cantidad de lo que como y ahora soy consciente si el corte que elijo en la carnicería es más o menos graso. También empecé a incorporar verduras en la parrilla, en muchas variantes y combinaciones. Descubrí un nuevo mundo de sabores hasta entonces desconocido.

¿Y en las fiestas como hacés? Me preguntan a menudo. Elijo cada bocado en forma consciente, es mi respuesta. Ahora elijo que y cuanto voy a comer en función de mis gustos y del valor calórico de lo que me ofrecen. Antes no elegía ni tenía idea cuántas calorías me aportaba cada bocado; comía todo lo que podía, como si esa fiesta fuera la última de mi vida.

Los cambios que pretendemos no se dan ni se generan por sí solos. El ser humano es un animal de costumbres con una fuerte resistencia a los cambios. Para cambiar lo que sea que necesitemos cambiar vamos a necesitar aprender algo nuevo. Vamos a necesitar transitar un proceso de aprendizaje y ese camino es imposible hacerlo solos.

Este proceso suele comenzar con la toma de conciencia de la necesidad de un cambio. Esa toma de conciencia podemos considerarla como el fin de una ceguera.

Al principio yo no tenía muy claro que era lo que quería cambiar pero no estaba conforme con mi vida. Sabía que quería un cambio y también sabía que el Coaching era una herramienta excelente para trabajar y operar cambios en el dominio que sea necesario. Y como yo no tenía muy claro cual era ese cambio no pedí ayuda a un coach sino que elegí formarme como Coach porque lo que sí tenía claro era que el cambio que yo quería estaba orientado a poder ayudar a otras personas a alcanzar sus objetivos. Y fue durante la formación cuando me volví a conectar con mis sueños más profundos, que eran el motor que me estaba impulsando desde mi propio inconsciente hacia la persona y el profesional que quería ser. Volví a conectar con mis deseos de escribir y me di cuenta que mis distinciones como periodista no eran suficientes para escribir y publicar. Tenía una brecha que atravesar y varias cosas por aprender. Se había corrido el velo de mis ojos; podía ver con claridad lo que quería y lo que no quería. Ya sabía el “Que” y ahora faltaba resolver el “Cómo”.

Así fue como conocí las etapas del proceso de aprendizaje para cualquier ámbito de la vida.

Etapas del Proceso de Aprendizaje

1- Declaración de Ignorancia en el dominio específico que quiero aprender: Acepto y declaro que no tengo las distinciones o competencias en el tema determinado.

Reconocí que nada de lo que hice hasta ahora para bajar de peso me dio los resultados que quiero y necesito.

2- Declaración del deseo de aprender: Si no existe el deseo de aprender no hay posibilidad de aprendizaje.

Quise aprender a bajar de peso y a mantener mi rango de peso saludable.

3- Buscar a alguien que sea competente: Sólo alguien competente en el tema en cuestión puede guiarme en el proceso de aprendizaje. Pedí referencias a alguien que lleva dos años manteniéndose en su rango de peso saludable. Luego pedí una entrevista en el lugar que me recomendó.

4- Declaración del maestro: Elijo a mi Guía, coach o facilitador. Elegí un Centro Médico Terapéutico que me brinda el marco adecuado para alcanzar mi objetivo.

5- Declaración del dominio del aprendizaje: Acuerdo con mi maestro cual es el tema o dominio que quiero aprender. Me comprometí a ser parte de un grupo que comparte el objetivo de aprender a bajar de peso y mantenerse en su rango de peso saludable.

6- Declaración del tiempo de aprendizaje: Acuerdo cual será el tiempo determinado para transitar este proceso. En el caso del Centro Médico Terapéutico que yo elegí el tiempo de los módulos del proceso de Adelgazamiento son trece días y cada sesión dura una hora y media. Una vez alcanzado el rango de peso saludable comienza la etapa de mantenimiento.

7- Recepción de la Teoría: Comienzo a recibir conceptos e indicaciones. Adquiero conocimiento. En cada sesión con el grupo mantuve una escucha atenta y fui incorporando conceptos que me ayudaron a identificar cual era mi problema.

8- Práctica y Testeo: Comienzo a tomar acciones en el dominio de aprendizaje. Practico lo que estoy aprendiendo, poniendo el cuerpo y la emoción. Cada elección sobre lo que iba a comer o dejar de comer pasó a ser consciente. Seguí las indicaciones y empecé a ver los resultados. Eso me motivó a seguir adelante con lo que estaba eligiendo.

9- Reflexión y Aprendizaje: El aprendizaje sólo se logra cuando hay reflexión. Es un proceso continuo de Acción, Reflexión, Aprendizaje.

Una y otra vez, Acción, Reflexión, Aprendizaje. Seguí las indicaciones, fui al grupo, escuché, compartí lo que me sucedía,

reflexionamos juntos y aprendimos unos de otros. Fuimos un cuerpo grupal. Fuimos compañeros y amigos del aprendizaje.

Enemigos disfrazados de Amigos

En este camino es muy frecuente tener que confrontar con nuestros enemigos del aprendizaje. Conocernos de antemano puede servir para identificarlos y evitarlos. Porque alguno de estos enemigos puede operar desde el silencio; desde el subconsciente; desde una creencia limitante o estar simplemente agazapado para pegar el zarpazo justo cuando tenemos que tomar una decisión trascendente. Porque si de algo se trata el aprendizaje es de trascender mis propias fronteras hacia algo nuevo. Por eso es importante conocer al enemigo que nos querrá detener con un discurso obsecuente.

Los Enemigos del Aprendizaje

Incapacidad de declarar ceguera e ignorancia: Cuando asistí a la entrevista para que me explicaran de que se trataba el tratamiento y escuché la palabra adicción lo primero que pensé fue: “yo no tengo ninguna adicción”. En realidad no sabía que clase de adicción tenía y estaba siendo ciego a mi ceguera. Aun cuando en la entrevista no dije nada al respecto, no tuve la capacidad de declararme ignorante en ese tema. Creía que sabía y no sabía que no sabía.

En otros casos esta incapacidad es producto de la arrogancia o de la Omnipotencia que veremos a continuación.

Omnipotencia: “Yo puedo solo” es la frase favorita del omnipotente. “Para que le voy a pagar a estos giles si yo puedo bajarme una dieta de internet”; “Ahora no tengo ganas, pero cuando yo quiera me pongo las pilas y adelgazo”. Estas y otras frases son las más comunes para identificar al omnipotente. Es posible que puedan llevar adelante una dieta y adelgazar; lo que no es muy probable que suceda es que puedan sostener un rango de peso saludable por mucho tiempo. Todo esto me había sucedido hasta que reconocí que esas actitudes no me habían llevado al lugar deseado. Entonces decidí cambiar la omnipotencia por la humildad; y así llegué a los resultados que tantos años había buscado.

Subestimar y Prejuizar: “Esos grupos son como una secta”; “están

todos locos”; “Es un curro”; “Es para giles que necesitan que les digan lo que tienen que hacer”; “Es el mismo sistema de bla bla bla”. La lista de presunciones es larguísima. Estas frases pueden estar en boca de cualquiera pero nunca en boca de quien transitó la experiencia y puede hablar desde los resultados. Como digo en mi lista de agradecimientos: gracias también a los que me trataron de loco porque sus cuestionamientos me hicieron más fuerte y seguro de mi mismo.

No hacerse el tiempo: Esta es probablemente la excusa más frecuente: “No tengo tiempo”. Y la realidad es que el cementerio esta lleno de gente que no tuvo tiempo de ocuparse de su salud. Es muy frecuente que lo urgente se anteponga a lo importante y que tengamos que llegar al extremo de que un problema de salud nos obligue a tomar acciones extremas que se podrían haber evitado. No fue mi caso, pero lo veo a mi alrededor. Y cada vez que escucho esa excusa le pregunto a quien la dice: “¿conoces a algún obeso que tenga más de setenta o setenta y cinco años?” La respuesta es “no” en un noventa y nueve por ciento de los casos. La sencilla razón es que las personas con sobrepeso u obesidad “nunca tienen tiempo” o ganas de ocuparse de su salud. Los riesgos silenciosos crecen y así llega el día en que es demasiado tarde para recuperar ese tiempo. Por eso no es frecuente ver a una persona mayor de setenta con sobrepeso u obesidad.

Confundir hechos con interpretaciones: No estamos acostumbrados a chequear informaciones o a pedir que nos fundamenten opiniones y de este modo vivimos comprando interpretaciones de un hecho, que solo hablan del observador y no del hecho en sí. “Mi primo fue a ese lugar y no bajó nada”; “Mi tía fue un tiempo y lo dejó porque la mataban de hambre”; “Yo fui y no me resultó”. Cualquiera de estas interpretaciones puede ser suficiente si no estamos decididos a transitar nuestra propia experiencia. Sencillamente porque no vamos a entrevistar ni al primo, ni a la tía, ni a la persona que no le resultó para conocer los verdaderos motivos por los cuales su experiencia no fue positiva. Y aún así, siempre vamos a escuchar una interpretación. El único modo que tengo de acceder a la verdad es transitando mi propia experiencia.

Incapacidad de desaprender: Los seres humanos somos animales de costumbres con una gran resistencia a los cambios. Desarrollamos un apego a lo conocido y podemos llegar a ver lo nuevo como una amenaza.

Durante años utilicé una dieta que duraba una o dos semanas. Era efectiva: bajaba entre tres y cuatro kilos por semana, lo cual me resultaba suficiente. Pero no solucionaba el problema de raíz, ni tampoco sabía que pasaba con mi salud durante esos días. Como estaba permitido tomar champaña la tomaba contento y sin embargo estaba afectando mi hígado sin saberlo. Por eso recomiendo que cualquier dieta siempre sea supervisada por un médico que nos haya diagnosticado con los estudios correspondientes.

No reconocer autoridad ni límites: Esta tal vez sea la patología más repetida entre quienes tienen sobrepeso u obesidad. Por diversos motivos existe en los que sufrimos algún desorden de este tipo un problema con los límites. En mi caso no se trataba de una adicción a la comida sino de una adicción a no respetar límites ni autoridades.

Siendo padre aprendí que los límites son necesarios. No sólo para educar a mis hijos; aprendí que yo también necesitaba límites si quería vivir en

Bienestar
Asistiendo al grupo del Centro Médico Terapéutico descubrí que no se trataba sólo de un problema con los límites en la cantidad de comida sino que ese era un aspecto más. Quien padece esta patología puede que no respete horarios, ni leyes de convivencia, ni nada que represente a una autoridad que le dice lo que tiene que hacer. Esas faltas de respeto también se trasladan a la propia vida y a la salud.

Resignación: tanto para quienes tienen sobrepeso, obesidad o cualquier otra conducta que afecta nuestro bienestar es frecuente escuchar que las decisiones se tomen en función de lo que “es”, como algo acabado y sin posibilidad de acción: “Esto es así” o “Las cosas son así”. En estos casos el Coaching interviene para demostrar el poder generativo del lenguaje. Cada uno de nosotros genera su propia realidad desde el lenguaje, comenzando por entender que aquello que “estamos siendo” puede modificarse. Cuando uno escucha “yo soy así” cabe aclarar que en realidad es “yo estoy siendo así” pero puedo ser de otro modo si así lo deseo, me lo propongo y acciono en consecuencia.

Durante muchos años yo viví en la resignación de ser ciclotímico. Hasta que descubrí que tenía el poder de modificar mis estados de ánimo. Entonces cuando estoy siendo ciclotímico y no tengo ganas, recurro a las herramientas que tengo para cambiar mi estado de ánimo. Del mismo modo no quise resignarme a vivir con sobrepeso y con colesterol elevado porque “es

genético y es la herencia que me toca”. Trabajé con Determinación para cambiar esa historia y tener el presente saludable del que hoy disfruto.

Mindfulness y Meditación

Llevo más de diez años trabajando por mi cuenta como profesional independiente. En la universidad no me enseñaron cómo debía transitar este camino de no ser empleado y generarme los recursos para alcanzar el estilo de vida que quiero. Por eso me apoyé mucho en la lectura. Sobre todo de autores que compartían sus experiencias como emprendedores. El libro La Respuesta de John Assaraf fue uno de los más reveladores y que me brindó más ayuda. No es casual, creo, que se trate de un coach que tiene franquicias de su modelo de Coaching y que en su libro dedica la mitad del libro a contar casos de éxitos de algunos de sus clientes.

Tanto John Assaraf como la mayoría de los autores consultados coinciden en una práctica: la meditación.

¿Y qué tiene que ver la meditación con ser emprendedor y con adelgazar? La meditación nos permite estar presentes en el Aquí y Ahora; incrementa nuestro nivel de conciencia y esto es fundamental en el logro de cualquier objetivo. Estar presente; sereno; equilibrado y consciente del lugar en el que me encuentro es el primer paso para evaluar y planificar el camino a seguir.

¿A quién no le ha sucedido tener que volver a verificar si habían dejado la puerta de la casa o del auto sin llave? ¿o tener que buscar algo que hace pocos minutos tenían en sus manos y ahora no lo encuentran? Estos son ejemplos cotidianos de cosas que hacemos sin estar presentes en cuerpo y mente. Mi cuerpo está aquí pero mis pensamientos están en otra parte y por este motivo mi mente no registra lo que hice con mis manos, porque estaba ocupada pensando en otra cosa.

Cuando comemos mientras trabajamos en la computadora o prestando atención a otra cosa que no sea la comida sucede algo parecido: mi mente no registra que estoy comiendo y por ende va a tardar más en decirnos que ya recibimos suficiente alimento y así podemos comer mucho más de lo necesario. Cuando estoy presente en el acto de comer mi mente lo registra de inmediato y no necesita esperar que esa información llegue desde el estómago. No masticar lo suficiente la comida es algo frecuente para quienes

prestan atención a otra cosa mientras están comiendo. Y también para quienes son personas ansiosas, como lo era yo, que deglutía la comida casi sin masticarla. Esto, además de sobrepeso, me generó trastornos digestivos ya que la comida no llegaba triturada al intestino; por lo tanto no liberaba sus nutrientes del modo adecuado y hacía más dificultosa la digestión.

Por todo esto no me sorprendió que la meditación estuviera presente entre las actividades propuestas en el Centro Médico Terapéutico. No es una indicación que hay que seguir. Es una propuesta; una invitación que uno puede aceptar o no. Pero quienes transitamos la experiencia de meditar sabemos que se trata de una herramienta muy poderosa cuando se trata de vivir en bienestar.

En mi caso empecé a transitar sólo esta práctica, sin más guía que lo que había leído en autores como Osho o Brian Weiss. Nunca tomé un curso ni asistí a ningún centro especializado. YouTube es otra de las fuentes que consulto para aprender al respecto y utilizo distintos videos con meditaciones guiadas. Las primeras veces me costaba mucho mantener la mente despejada de pensamientos. Es inevitable que aparezcan unos tras otros como torbellinos. Pero es una cuestión de práctica.

Aquellos que alguna vez hayan hecho un mantenimiento básico a su computadora desfragmentando el disco duro pueden comparar esta practica con la de meditar: el cerebro es nuestro disco duro y al igual que el de la computadora necesita mantenimiento y reposo. Cuando uno desfragmenta el disco la computadora responde más rápido; es más eficaz; no se cuelga. Con nuestro cerebro sucede lo mismo. Y en el caso particular del cerebro de una persona que sufre obesidad o sobrepeso, el cerebro sufre algo así como uno de esos virus con publicidades emergentes de comida.

Para quienes sufrimos alguna vez de una patología como la ansiedad no hay mejor ejercicio que la meditación. La ansiedad la interpretamos como un exceso de futuro y la meditación propone anclar en el presente. Prestando atención plena a una sola actividad.

Hay diversos tipos de meditaciones y no todas son estáticas. En el Centro Médico Terapéutico participé por primera vez de una meditación dinámica en la cual se involucra todo el cuerpo con distintos movimientos. Pero es fundamental entender que la meditación apunta principalmente a

detener nuestros pensamientos por unos instantes para conectar con nosotros mismos y regalarle a nuestro cerebro ese mantenimiento necesario para que funcione de manera óptima. Una cabeza que está a mil revoluciones no puede ser muy efectiva y una vez más... “Pensar NO adelgaza”

Este tipo de prácticas no son exclusivas de los tratamientos para bajar de peso. Mindfulness es una práctica tan novedosa para algunos como milenaria. La atención plena, conciencia plena o conciencia pura es una facultad espiritual o psicológica que se consideran de gran importancia en el camino hacia la iluminación de acuerdo a las enseñanzas Budistas.

Para la religión católica la práctica que se asemeja es la oración de contemplación u oración centrante, en la que también el objetivo es ser un privilegiado y silencioso observador de nuestros propios pensamientos para encontrarnos con nuestra esencia y la de Dios en ese silencio interior.

En el marco del budismo, sati representa la conciencia de los pensamientos, acciones y motivaciones de uno mismo. También puede traducirse como claridad de mente. El sati juega un papel central en las enseñanzas de Gautama Buda, donde se afirma que la conciencia correcta o adecuada es un factor esencial en el camino de la iluminación y la liberación. La iluminación es un estado del ser en el que la codicia, el odio y el engaño han sido superados, estando ausentes en la mente. La atención plena acerca la conciencia de la realidad de las cosas en el momento presente; es un antídoto contra el engaño y la ilusión y se considera como un poder cuando se combina con la clara comprensión de lo que está ocurriendo.

La práctica de la atención plena o mindfulness, se está empleando en el ámbito de la psicología de occidente para aliviar una variedad de condiciones físicas y mentales, incluyendo trastornos obsesivos-compulsivos, ansiedad y en la prevención de todo tipo de adicciones.

Resumiendo, hay una explicación muy sencilla para entender porque la atención plena es importante para modificar esos hábitos que no nos permiten alcanzar el objetivo de bajar de peso y mantener el ideal. Esos hábitos suelen estar vinculados a comer rápido y pensar en cualquier otra

cosa que no llega al cerebro respecto de nuestra alimentación y es, ¿qué

llega? Esa información va a tardar todo lo que nuestro organismo tarde en procesar el alimento. Dependiendo lo que hayamos comido será entre dos y tres horas. Sin embargo, si comemos con nuestra atención en la comida y en el acto de comer, en el acto le estamos enviando esa información al cerebro. Mientras masticamos le decimos a nuestro cerebro que nos estamos alimentando y de ese modo vamos a favorecer que aparezca más rápido la sensación de saciedad. El cerebro no va a pedirnos comida porque no sólo ya nos alimentamos sino que se lo comunicamos en tiempo y forma.

Vivir la experiencia de una Cena Meditada, con música instrumental de fondo, prestando atención plena al momento de comer, sintiendo el sabor de la comida, masticando lo suficiente para triturarla, disfrutando de ese momento y agradeciendo a nuestro creador por el privilegio de poder acceder a todo eso, fue de gran ayuda para tomar conciencia de la importancia de modificar mi conducta nociva de comer rápido. Cientos o miles de veces me dijeron que tenía que comer más despacio. “Si, tenés razón. Pero no me doy cuenta, no lo puedo controlar” era mi respuesta. No encontraba el modo de hacerlo. Hasta que empecé a practicar meditación y tomé conciencia de que es un hábito que se puede cultivar. Ahora lo automático es que cada vez que me enfrento a cualquier comida, por más hambre que tenga, haga una pausa y piense en ese alimento y como quiero ingerirlo. Mindfulness y Meditación ahí estaba la respuesta para lograrlo.

Ya no hablo de mi peso ni de los kilos que bajé; hoy hablo de una elección saludable que me mantiene sano y feliz, por dentro y por fuera. Cada día elijo en forma consciente como alimentarme, sin prohibiciones y sin sufrimiento. Feliz de tener la oportunidad de elegir.

Una de las claves para no haber recuperado aquellos kilos fue reflexionar y responderme una pregunta tan simple como poderosa: ¿para qué? ¿para qué quiero adelgazar? Al responderme y reflexionar las respuestas que me fui dando pude tomar conciencia de los múltiples beneficios de mantenerme en mi rango de peso saludable, o dicho de otro modo, de la cantidad de riesgos silenciosos a los que estaba sometido cuando tenía sobrepeso.

Respondernos sobre el “para qué” de nuestras acciones nos conecta con el sentido de nuestros actos y en definitiva con el sentido de nuestra vida. Por

eso te invito a que antes de comenzar cualquier dieta o tratamiento te respondas a vos mismo la misma pregunta. Y cada vez que te tientes a comer o beber aquello que sabes que te va a alejar de tu objetivo también pregúntate ¿para qué voy a hacerlo?

Es importante que sepas que las tentaciones con miles de calorías van a seguir apareciendo en tu camino. Todos estamos expuestos a esas tentaciones pero sólo aquellos que tienen claro el sentido de sus acciones tienen la capacidad de sortear esos impulsos.

No soy responsable de lo que siento; soy responsable de lo que hago con eso que siento.

En lo personal hice realidad mis dos sueños. No fue gratis. Pero considero que el costo fue bajo si lo comparo con todo lo que me generaba el sobrepeso. Siempre digo que en la vida hay dos clases de personas: las que muestran resultados y las que muestran para mostrar. Estoy feliz de que mis resultados hoy estén en tus manos para inspirarte a alcanzar tus propios objetivos.

El caso de la selección argentina de Softball

En materia deportiva la Argentina es un país con una fuerte y marcada cultura futbolera. Me animo a decir que el fútbol es la pasión popular por excelencia. Por lo tanto hay muchos futbolistas argentinos en las principales ligas del mundo.

En el otro extremo, uno de los deportes menos populares en estas latitudes es el Softball. Sin embargo, la falta de popularidad no impidió que se formara un seleccionado. Este comenzó a competir en mundiales y en noviembre de 2012 le tocó ser el país anfitrión. Hasta ese entonces jamás habían logrado alcanzar un tercer puesto. Entonces convocaron al coach Guido Samelnik y organizaron un fin de semana de Team Building (Construcción de un Equipo).

El primer paso fue confrontar los pensamientos, conversaciones internas y creencias limitantes de cada integrante del equipo. En esa conversación surgieron frases como: “los yankees son más rápidos”; “los australianos batean mejor” y “los japoneses tienen un mejor sistema de entrenamiento” entre otras.

Entonces comenzó el trabajo de transformar esas creencias en otras

que abrieran posibilidades y fueran poderosas.

“¿Qué queremos construir juntos como grupo y como equipo?”,
“¿Qué experiencia queremos crear juntos, dentro y fuera de la cancha?”

Ante semejantes preguntas fueron surgiendo los deseos y los valores comunes: Amor, Respeto, Solidaridad, Pasión. El equipo empezó a conectar desde lo emocional y lo espiritual. Se hizo un trabajo de reconocimiento, visión compartida, sentido de trascendencia y conciencia de unidad. Se comprometieron y se alinearon para empezar el mundial “ya siendo campeones”.

Ante la enorme expectativa de la Ciudad de Paraná, en la provincia de Entre Ríos, la selección argentina comenzó el mundial remontando un resultado adverso contra México y finalizó invicta, ganando 5 a 0 a Japón para consagrarse campeona por primera vez en su historia, contra todo pronóstico “racional, lógico y realista”.

Capítulo 7

Elegir con responsabilidad

Cómo elegir un coach

Tal como lo explico en el capítulo 3, existen múltiples beneficios por los cuales acudir a un coach. Mejorar la calidad de vida; crecer en autoconocimiento; superar miedos; desarrollo personal; gestionar emociones, potenciar la carrera profesional; identificar creencias que limitan el potencial

y las posibilidades de expansión; mejorar los vínculos y relaciones profesionales y personales, entre muchos otros.

Claro que al igual que en otras profesiones, cuando hablamos de Coaching, no podemos evitar que exista gente que se vende como algo que no es: personas que no han tenido una formación profesional o que han hecho un curso de fin de semana y se presentan como profesionales, ofreciendo servicios de Coaching.

Por todos estos motivos, y por el desconocimiento que aún hay respecto de esta profesión, me parece oportuno ofrecer estas cinco claves para elegir un coach.

1 – Formación:

Hay personas que firman sus correos o presentaciones como Master Coach. Nos parece importante destacar que para la International Coach Federation ICF como para la Federación Internacional de Coaching Ontológico Profesional FICOP, dos de las Federaciones más reconocidas en el mundo, el título de Master se le otorga a profesionales que, además de haberse formado en una Escuela de Coaching con programa avalado y acreditar más de 5 años de ejercicio continuo en la práctica de la profesión, cumplen con una lista de rigurosos requisitos que los hacen acreedores de esa certificación, y por eso se los reconoce con esa Maestría.

En cambio un profesional que realiza un estudio de posgrado, que puede ser un Máster en Coaching Organizacional, va a adquirir múltiples herramientas de Coaching para la aplicación específica en una Organización o Empresa. Pero es muy probable que no tenga las competencias suficientes para intervenir como Coach fuera de ese ámbito.

Estoy seguro que no le confiarías tu salud a una persona que tomó un curso de Primeros Auxilios si tienes la posibilidad de acudir a un Médico. Con el Coach es lo mismo.

En resumen, una cosa es que alguien se haya formado como Coach Profesional y otra, muy diferente, es que haya hecho un Curso donde haya adquirido algunas competencias de Coaching.

2- Certificación:

El último paso en la formación profesional de un Coach es el Proceso de Certificación. Para acceder a dicha Certificación debe haber cumplido con todos los requisitos del programa, entre ellos la FICOP por ejemplo exige 50 horas de Conversaciones de Coaching supervisadas por profesionales designados a tal efecto.

Así como un médico debe cumplir con sus residencias y sus prácticas, un Coach Profesional debe cumplir con este Proceso para recibir su Certificación.

Es responsabilidad de quien va a contratar los servicios de un Coach consultar al respecto. Para ello las Asociaciones y Federaciones de Coaching ofrecen un Directorio con los profesionales certificados y/o asociados.

Dicha certificación nos garantiza que ese Coach ha cumplido con los estándares mínimos requeridos y establecidos para ejercer la profesión.

3- Especialidad:

Un Coach Ontológico Profesional puede intervenir en cualquier organización o equipo sin tener la necesidad de contar con las distinciones técnicas y específicas del rubro en cuestión, ya que el Coach Ontológico interviene en el lenguaje, desde su escucha activa, para identificar creencias y juicios limitantes.

Esto no quita que existan las Especializaciones y que algunos coaches trabajen en rubros específicos. Esto nos permite contar con expertos en determinadas cuestiones, rubros o temáticas.

Lo importante es no confundir esto con una Consultoría. Ya que el Coach trabaja de un modo diferente del Consultor, al cual se lo contrata para aconsejar en función de su experiencia. El Coach, sin embargo, va a trabajar con el potencial de la persona o el grupo, sin dar consejos que refieran a su experiencia.

4- Experiencia:

Años de vida o de profesión no es lo mismo que experiencia específica en la profesión. Las canas o los años que pasaron desde el día en que certificó un coach no reflejan experiencia.

Las Asociaciones y Federaciones de Coaching suelen acreditar la experiencia en tres niveles: Profesional; Senior y Máster (según la Asociación o Federación que sea, varían las formas y los requisitos de acreditación).

Y al tratarse de Coaching, si hablamos de experiencia creo importante cotejar también sus resultados. Claro que no siempre hay resultados o no están a la vista. Por eso, al igual que ocurre con la certificación, creo que es responsabilidad de quien va a contratar los servicios, consultar al respecto.

Me gusta la metáfora del piloto de avión. Cual elegirías para volar: uno que tiene muchas horas de vuelo o uno novato? Tu eres el pasajero que elije a dónde quiere ir. Del piloto va a depender en gran medida tu experiencia en ese vuelo y que llegues feliz a destino.

Con el Coach también puedes corroborar en sus Redes Sociales si cuenta con experiencia. LinkedIn es una red profesional donde puedes consultar al respecto.

5- Referencias:

Todos sabemos que no hay publicidad más efectiva que la que se hace de boca en boca. Por tal motivo creemos importante pedir referencias antes de contratar a un coach.

También es cierto que lo que a tu juicio haya sido una excelente experiencia pueda resultar diferente con otra persona. Por eso te animo a que, por un lado no te quedes con una sola opinión, y por otro lado, que hagas tu propia experiencia en una primera entrevista para ver como te sentís conversando con ese profesional.

Si el coach tiene un Blog y Redes Sociales también puedes conocerlo leyendo sus notas, artículos, posts y comentarios. Ya que en los mismos vas a ver reflejada su filosofía, sus conocimientos y su modo de abordar diversos temas.

Un buen sitio para comenzar la búsqueda es en las páginas de las diversas Comunidades, Federaciones y Asociaciones que nuclean a dichos profesionales.

Cabe aclarar que este listado sólo refiere a las asociaciones internacionales.

ICF: International Coach Federation
<http://www.coachfederation.org>

FICOP: Federación Internacional de Coaching Ontológico Profesional <http://www.ficop.org>

ICC: International Coaching Community
<http://internationalcoachingcommunity.com/es/>

IAC: International Association of Coaching
<https://certifiedcoach.org/es/>

IANLPAC: International Association of NLP and Coaching
<http://www.ianlpac.com/>

Cómo elegir una escuela de Coaching

Siguiendo la dinámica del Coaching me parece adecuado no aconsejar ni recomendar determinadas escuelas sino ofrecer lo que hacemos los coaches: acompañarlos a encontrar sus propias respuestas. Por este motivo dediqué varios meses entrevistando a Directores de Escuelas de Coaching y referentes de la profesión. A todos ellos les hice tres preguntas:

1- ¿Para qué estudiar Coaching?

2- ¿Es importante que los programas de formación sean Avalados por

las Asociaciones o Federaciones que nuclean a los profesionales?

3- ¿Qué consejos le darías a personas de cualquier parte del mundo que estén buscando una escuela de Coaching?

Lo que sigue es una suerte de síntesis de todas esas respuestas (que están disponibles en el Canal de YouTube de PressCoaching, dentro del canal “Donde estudiar Coaching”)

Para empezar es fundamental hacer la distinción entre los distintos niveles de formaciones.

El primero de ellos abarca Cursos, Talleres y Seminarios para quienes no poseen experiencia previa en la materia y desean conocer y adquirir algunas distinciones de Coaching para aplicar tanto en sus puestos de trabajo como en distintos aspectos de la vida.

En un segundo nivel ubicamos a la carrera de Coach Profesional en sus diversos abordajes y modelos para quienes desean dedicarse de un modo profesional y vivir de esta actividad.

Por último, los Posgrados, Postítulos y Especializaciones tanto para Coaches que desean seguir formándose en las diversas especializaciones existentes como para profesionales de otras carreras que quieren potenciar sus capacidades y expandir sus posibilidades de intervención.

Primeros Pasos:

Para el primer nivel existe una oferta muy variada y también segmentada según las necesidades. Podemos encontrar cursos de Introducción al Coaching; Cursos de Coaching Deportivo; Talleres de Coaching y Liderazgo; De Comunicación; de Gestión Emocional, etc. Nuestra recomendación al respecto es primero respondernos “para qué quiero o necesito este curso”, ya que algunos apuntan al desarrollo personal y otros, al profesional.

Luego indagar sobre el profesional o los profesionales a cargo (que tipo de credenciales, formación y experiencia poseen, y si se trata de un profesional certificado).

Por último, solicitar el programa o la Guía de Actividades para cotejar que los contenidos sean acordes a nuestras necesidades o inquietudes.

Formación Profesional:

Para formarse como Coach Profesional todos los consultados coinciden en elegir una institución que ofrezca un programa de dos años como mínimo. Una de las principales competencias de un Coach es la escucha, la cual es imposible entrenar en una formación de un año o menos. Para ejemplificarlo voy a utilizar una metáfora (en forma de pregunta): ¿subirías a un avión si supieras que el piloto no tuvo suficientes horas de práctica?

Otro aspecto importante es consultar si el programa está avalado por alguna de las diversas Asociaciones o Federaciones de Coaching. Los programas avalados cumplen con los estándares éticos y profesionales establecidos por dichas instituciones y otorgan una certificación reconocida y requerida a la hora de contratar los servicios de un Coach.

Formación Continua:

Por último, tenemos diversos Posgrados, Postítulos, Diplomados y Especializaciones, dirigidos tanto a Coaches ya certificados como a profesionales de otras carreras que quieren incorporar distinciones de Coaching para potenciar sus habilidades profesionales.

Los que son requisitos para Coaches como Supervisión, Certificación de Mentor Coaching o la Certificación en Supervisión, suelen requerir de cierta experiencia o certificaciones previas.

Algo en lo que coinciden todos los profesionales consultados es que la formación profesional de un Coach no finaliza con la Certificación: allí comienza un nuevo camino de formación continua y especializaciones.

Conclusiones

A modo de síntesis, en todos los casos es fundamental conocer la trayectoria y las referencias de los docentes a cargo. Tal como lo expresé respecto a la elección de un coach, un buen lugar para comenzar la búsqueda

es en los sitios web de las diversas Comunidades, Federaciones y Asociaciones que nuclean a dichos profesionales. Informarse es un requisito para poder hacer una elección responsable.

Bibliografía y Fuentes de Información

Ontología del Leguaje, Rafael Echeverría, GRANICA

El Coaching, Un mundo de Posibilidades, Norma Perel, Nora Biderman, Claudia K, Esteban Negroni y colaboradores, GRANICA

Mentor Coaching en acción, Norma Perel y Damián Goldvarg, GRANICA

Coaching, El Arte de Soplar Brasas, Leonardo Wolk, Gran Aldea Editores
Competencias de Coaching Aplicadas, Norma Perel y Damian Goldvarg, GRANICA

Significación del Coaching Ontológico, Constructivista y Sistémico. Modelo 7CCOP (Competencias del Coach Ontológico Profesional), Leven Anclas Editorial

En busca del Equilibrio, Wayne Dyer, Debolsillo, 2010

Jugar con el corazón, Xesco Espar,

PressCoaching: www.presscoaching.com

Sitio Web oficial de la IAC: www.certifiedcoach.org

Sitio Web oficial de la ICF: <http://www.coachfederation.org>

Sitio Web oficial de la ICC: <http://internationalcoachingcommunity.com/es/>

Sitio Web oficial de la FICOP: <http://www.ficop.org>

Sobre el autor

Fernando Girasol elige empezar sus presentaciones diciendo que primero es papá de Pedro y Santiago.

En mayo de 1993 fue facilitador por primera vez en un retiro espiritual y allí empezó a transitar el camino del Coaching, cuando la profesión no existía como tal. Luego conoció el modelo Ontológico y se formó y certificó como profesional (AACOP-FICOP). Se especializó como Coach Deportivo y Coach del Potencial (Talentum-ICF). Se graduó además como Locutor Nacional (ISER) y Periodista (UCA). Fue Director de Prensa y Comunicación en la Delegación CABA-GBA de la AACOP (Asoc. Argentina de Coaching Ontológico Profesional). En la actualidad es Director Periodístico y Co Fundador de PressCoaching y Director de Prensa de la FICOP (Federación Internacional de Coaching Ontológico Profesional).

^[1] **Elena Espinal** es pionera en el uso y la creación de la cultura del Coaching Ontológico en Argentina y otros países latinoamericanos como México y Panamá, así como de la popularización de la implementación del mismo para procesos de cambio en grandes organizaciones como el Servicio Público de Canadá.

Ha estudiado y trabajado con maestros como Jim Selman y Fernando Flores. Comenzó en 1987 con un modelo de liderazgo personal, por el que pasaron más de 75,000 personas entre Argentina, Panamá y España. A partir de este modelo de coaching personal y grupal comenzó su trabajo en empresas a través de un modelo de Riesgo por Elección, fundamental en la generación de liderazgo, innovación y coordinación de acciones. Fundó entonces, la empresa Team Work en Argentina y desde 20 años, ese mismo concepto funciona dentro de la empresa Team Power en México, que dirige y fundó.

A su vez ha fundado el Instituto de Capacitación Profesional, que funciona en Argentina, donde se dicta la carrera de Coaching con reconocimiento oficial. Es Directora de la Maestría en Desarrollo Humano y Organizacional de la Universidad de Londres. Y lidera junto a Fernando Flores el programa Beyond Coaching.

Es Máster Coach de la International Coach Federation (ICF) y de la Federación Internacional de Coaching Ontológico Profesional (FICOP). Tiene un Doctorado en Odontología, una Maestría en Patología, y es Licenciada en Psicología.

Es autora del libro “Ecología del Porvenir” Ediciones GRANICA, 2015.

[2] **Leonardo Wolk** es considerado como uno de los precursores en la aplicación, el estudio y la divulgación del Pensamiento Sistémico, el Aprendizaje Organizativo, el Entrenamiento Ontológico, la Dinámica de Grupos y la Creación de Equipos de Alto Rendimiento.

Trabaja como consultor y asesor de empresas en temas relacionados con la administración, la comunicación para la acción efectiva y los aspectos sistémicos de las organizaciones.

Sus programas de liderazgo, aprendizaje en equipo y aprendizaje organizativo se han desarrollado en Argentina, Estados Unidos, Dinamarca, España, Brasil, Perú, Venezuela, México y Paraguay.

En su rol educativo ha participado como invitado en los cursos de O.L.C. de Argentina (ITBA); ha enseñado en la Cátedra de Recursos Humanos de Comportamiento Organizacional (UCES) y en la Cátedra de Dinámicas y Técnicas de Grupo (UBA); y ha sido nombrado Profesor Titular en el MBA de Recursos Humanos de la Universidad del Salvador (USAL).

Es Máster Coach avalado por la Asociación Argentina de Coaching Ontológico Profesional y PCC Professional Certified Coach reconocido por la International Coach Federation (ICF).

Obtuvo su Licenciatura en Psicología en la Universidad de Buenos Aires y cursó estudios complementarios en Pensamiento Sistémico, Coaching Ontológico, Psicodrama, Aprendizaje Organizativo y Técnica y Dinámica de Grupos entre otros.

Autor del libro “Coaching, El arte de soplar brasas”. Gran Aldea Editores, Bs.As., Arg.2003. 4ª edición 2005.

[3] Julio Olalla es reconocido como uno de los fundadores y maestros en la práctica del Coaching Ontológico por la Federación Internacional de Coaching (ICF) como así también por la Federación Internacional de Coaching Ontológico Profesional (FICOP), de igual forma, es también considerado uno de los mejores coaches del mundo.

Es abogado de la Universidad de Chile, con formación en el campo de la Teoría del Lenguaje y la Educación. Es también presidente de The Newfield Network, escuela líder en el mundo de la formación de coaches, con presencia en Estados Unidos, América Latina y Europa. De igual forma ha trabajado en forma directa con más de 60.000 personas durante los últimos 25 años.

Desde 1980 dicta conferencias en materias de competencias comunicativas, desarrollo personal, liderazgo organizativo y desarrollo de Programas de Transformación Cultural en Argentina, Brasil, Chile, México, Venezuela, Australia, Canadá, España, Perú, Colombia, Estados Unidos, Singapur, entre otras naciones.

La misión de Julio Olalla, y de Newfield Network, está fundada en generar y nutrir espacios de reflexión y aprendizaje que posibiliten el surgimiento de una nueva concepción y experiencia del saber, que nos permita una buena vida, habitando una Tierra socialmente justa, ambientalmente sustentable y espiritualmente plena.

Julio Olalla es autor de los libros “El Ritual del Coaching” y “Del Conocimiento a la Sabiduría”.