

¿COACHING?

Ríos Molina Daniela¹

¹ Docente: Facultad de Ciencias Económicas y Financieras.
Universidad Autónoma "Juan Misael Saracho"

Correo electrónico:

Después de haberme sumergido a este maravilloso mundo del coaching y al compartir esta experiencia con colegas, familiares, amigos, muchas veces me preguntan ¿qué es coaching? ¿qué hace un coach? y al igual que Leonardo Wolk en su obra *El Arte de Soplar Brasas*, respiro profundo y con mucha alegría y energía positiva, explico que, coaching es la herramienta que a través de preguntas y técnicas adecuadas, es capaz de despertar para recordar, las habilidades, aptitudes, dones con las que nacimos o desarrollamos a lo largo de nuestra vida, pero por diferentes circunstancias dejamos que estas entren en un estado de somnolencia, así mismo el mencionado autor indica que, la creatividad y la espontaneidad son aspectos que todos traemos al nacer, aunque dejamos luego que la sociedad o la cultura limite su desarrollo.

De acuerdo a la Sarmiento, A. (2009), *El Coaching* surgió hace miles de años en la antigua Grecia y uno de sus padres fue, Sócrates. El filósofo creó un método, que promovía el empleo del diálogo para llegar al conocimiento y que solía utilizar con sus discípulos, se sentaba a conversar con ellos y, a hacerles preguntas, al final lograba que sacaran a relucir los conocimientos que tenían dentro. De forma muy romántica, lo bautizó Mayéutica, que en griego significa partera, para simbolizar que él también ayudaba a dar a luz.

Así mismo Ravier, L. (s/f) menciona que hacia los siglos XV y XVI, en la ciudad Kocs, se formó la palabra kocsi (pronunciada cochí), la misma hace referencia a la función de transportar personas de un lugar a otro. De alguna manera el Coaching, también transporta a las personas de un lugar a otro. Es decir, del lugar donde están, adonde quieren llegar. La única distin-

ción, dentro de esta analogía, es que el coach no es quien carga con el viaje, ni es responsable del rumbo y decisiones que el “conductor” (cliente / coachee) tome a lo largo del proceso.

Si entramos a la definición literal de la palabra coach en la actualidad recibe el significado de entrenador. Proveniente del mundo de los deportes, sin embargo, su práctica se ha extendido a los ámbitos empresarial, organizacional y educativo.

Según Leonardo Wolk, “El coaching, más que un entrenamiento, es entendido como una disciplina, un arte, un procedimiento, una técnica y, también, un estilo de liderazgo, gerenciamiento y conducción. Personalmente lo entiendo como un proceso de aprendizaje”.

De acuerdo a Talane Miedaner, “el Coaching es un proceso de entrenamiento personalizado y confidencial llevado a cabo con un asesor especializado o coach, que cubre el vacío existente entre lo que eres ahora y lo que deseas ser. Es una relación profesional con otra persona que aceptara solo lo mejor de ti y te estimulara para que vayas más allá de las limitaciones que te impones a ti mismo y realices tu pleno potencial”

Por último según Coaching and Development Foundation Bolivia, “el Coaching es un proceso creativo en el cual el coach acompaña a una persona a conseguir lo mejor de sí misma, logrando sus objetivos personales y profesionales.

En estas definiciones rescato el aprendizaje, desarrollo y crecimiento como ejes comunes para estos

autores al definir coaching, consistiendo en liberar el potencial de una persona para incrementar al máximo su desempeño y ayudarlo a aprender en lugar de enseñarle.

Ahora bien, los autores hacen mención a un coach ¿Qué hace un Coach?, el Coach es un socio facilitador del aprendizaje, que acompaña a otros en la búsqueda de su capacidad de aprender para generar nuevas respuestas. En este sentido, la persona toma conciencia de los hechos no a través del coach, si no de sí misma, (estimulada por el coach), por supuesto el objetivo de mejorar el desempeño es fundamental pero la misión del coach es averiguar la mejor forma de conseguirlo.

Por ejemplo, en alguna ocasión, te has encontrado con personas inteligentes, brillantes, excelentes profesionales y expertos en su respectiva tarea, pero que se sienten atrapados, desmotivados y con sentimientos de incompetencia ante circunstancias difíciles y/o alternativas riesgosas, pues el rol del coach en estas circunstancias sería indagar a través de preguntas u otras técnicas, cómo el coachee se veía en sus inicios profesionales, que sueños tenían, cuáles eran los objetivos o propósitos a alcanzar, de esta manera poder analizar su lenguaje, corporalidad y emociones, que nos ayude a ayudar al coachee a encontrar ese propósito escondido o dormido.

Tipos de Coaching

Los campos en los que se puede especializar un coach son infinitos.

- Personal: proyecto de Vida
- Organizacional: empresarial y ejecutivo
- Basado en PNL (según la clasificación)
- Sistémico: entiende también el ambiente
- Ontológico
- Cognitivo

¿El Coaching es Psicoterapia?

El coaching es una disciplina relativamente nueva en el contexto boliviano, muchas personas desconocen su esencia y por ende su campo de acción, comúnmente las personas llegan a confundir al coaching con terapia psicológica.

Por ello es importante que el coach y el coachee tengan claro las diferencias y similitudes entre ambas disciplinas.

Según Wolk, L. el psicoanálisis posee una concepción singular del sujeto y del lenguaje, encontrando en la asociación libre su determinación. En este sentido, la forma en que se invita a hablar a la persona y el modo en que se lo escucha, establece también diferencias con el coaching.

La hipótesis del inconsciente es el pilar primordial del psicoanálisis, siendo el método analítico de la psicoterapia mientras que Coaching no habla de enfermos, ni se ocupa de estructuras patológicas. Interviene en la dimensión de lo consciente, de la conducta observable. La visión del conflicto es diferente y está orientada hacia los resultados.

Un Coach acompaña a su cliente en el diseño futuro sin que el pasado limite al desarrollo. La terapia se enfoca en lo que está mal mientras el Coach se enfoca en lo que se puede mejorar y desarrollar

El Coaching en la Empresa

A raíz de las transformaciones que sufren las organizaciones a partir de la globalización, así mismo la democratización al acceso a la información a través de las nuevas tecnologías, da lugar a un nuevo estilo de administración en las empresas, el coaching ha surgido como una necesidad en las organizaciones en la que los líderes y los demás miembros de la organización, deben cambiar su forma de actuar y pensar para hacer frente a la nueva era.

Como menciona Arqueros (2009), esta nueva época supone un reto para las nuevas organizaciones y sus dirigentes, surgiendo la necesidad de desarrollar líderes, que deben ser individuos capaces de crear y transformar contextos organizativos retadores y atractivos. Los líderes de hoy han de poder crear en su organización una ventaja competitiva y un valor añadido, tienen que ser conscientes de los cambios, y se han de adaptar lo mejor posible modificando su forma de funcionar, para mejorar su efectividad, productividad y competitividad. Se han dado cuenta de que para lograrlo su mejor recurso es el capital humano, es decir, sus trabajadores (los que sufren todos los problemas y son las principales víctimas del cambio). Por ello, han hecho uso de recursos externos, es decir, de técnicas y herramientas que permiten a la empresa, una continua adaptación a los nuevos retos y necesidades de la sociedad -esencialmente dinámica- en la que nos encontramos.

Según Arqueros (2009), el coaching ayuda a los directivos a ir más lejos de lo que conocen. Es muy importante para ellos apoyarse de un buen profesional, porque les permite reflexionar y oírse mejor, chequear sus percepciones, alterar sus juicios de valor, cambiar sus hábitos negativos, y tener una mayor consideración sobre su trabajo como líderes de la organización. El coach proporciona la información y entrenamiento adecuado para el desarrollo de cada competencia específica, tanto técnica (como conocimiento de un programa informático), como genérica (comunicación, trabajo en equipo o visión de negocio). En cuanto a los comportamientos, es importante que el líder tenga una comunicación efectiva, oportuna y creciente, y una empatía hacia los miembros que configuran el equipo de trabajo. Por consiguiente, es clave para conseguir el cambio organizacional, que se cambien también los comportamientos, actitudes y competencias en el directivo.

Lo que se espera es que el proceso de coaching genere unos resultados de cambio o mejora, como es el crecimiento de las personas dentro de la organización en cuanto a sus relaciones interpersonales, capacidad de mejora del trabajo en equipo, y un clima laboral productivo. Se trata de que la introducción de los procesos de coaching en situaciones de cambio organizativo, genere una mayor dosis de confianza en la identificación del líder con sus ideas estratégicas, siendo las personas las que construyen el nuevo modelo de funcionamiento de su organización.

Referencias Bibliográficas

- Aruqueros, M.T. (2009). El Coaching en las Organizaciones. En IV Jornadas de Mentoring y Coaching. Pp 273-284. Noviembre 2009. Madrid, España
- Coaching and Development Fundation Bolivia (s/f). Fecha de consulta 13 de septiembre 2017. <http://www.cdf.org.bo/>
- Dilts, R. (2004). Coaching Herramientas para el Cambio. Ediciones Urano S.A. Barcelona, España.
- Miedaner, T. (2002). Coaching para el Éxito. Ediciones Urano S.A. España.
- Ravier, L. (2005). ¿Cuál es la Historia del Coaching? En Coaching Magazine N°1 pp1-6. Noviembre 2005
- Sarmiento, A. (s/f). Breve Historia del Coaching . Fecha de Consulta 15 de septiembre 2017. <http://www.todo-sobre-coaching.com>
- Wolk, L. (2007). El Arte de Soplar Brasas. Gran Aldea Editores GAE. Buenos Aires, Argentina