

LL42 (d)

LA RELACIÓN DE AYUDA QUE ES EL COACHING

“Invitarnos a que aprendamos a hacernos responsables de nuestros actos, siendo en cada instante responsables de ellos”
Humberto Maturana

Hace unos días en **ESADE**-Madrid tuvimos la oportunidad de escuchar a una persona que habla desde el conocimiento, desde el contraste de ese conocimiento con su propia experiencia. Y habla desde él mismo, como ser integral que sabe cómo piensa, cómo siente, cómo hace, cómo es.

Me refiero a **Joan Quintana**, una gran persona, un gran profesional. En momentos en los que parece que todo vale y que cualquiera puede aparecer como profesional o incluso experto a partir de un curso de 120 horas, es importante diferenciar y legitimizar a quienes *“se lo han currado”* y no se dedican a frivolar o actuar superficialmente en procesos que, como en el coaching, pueden tener un impacto importante sobre el desarrollo de las personas.

Quiero entresacar aquí algunos de los **mensajes** e ideas que Joan nos regaló.

Comenzó planteando una pregunta clave para saber de qué estamos hablando y qué pretendemos con el coaching. **¿Qué vacío ocupa el coaching?** Facilitar el entender y ordenar la convivencia. Ayuda en el camino que ya todos sabemos que es un camino que tenemos que hacer **acompañados**. Nuestro hacer, nuestro vivir se hace entre otros. Cuando hablamos de inteligencia emocional sabemos que se refiere tanto al **yo** como a **los otros** en las dos facetas: **conocimiento** y **relacionamiento**. Y no es fácil ni el elemento más estático (el conocer) como el más dinámico (el relacionarnos).

Todos hemos tenido momentos en que la relación con nosotros mismos ha sido difícil. *¡A veces no nos soportamos! ¿Cómo soportar entonces a otros diferentes a nosotros, que incluso nos aparecen como personas que no facilitan nuestra vida?*

De repente, nos sentimos mal, o nos sentimos atacados por otro, o empezamos a ver todo negro alrededor...

El coaching trabaja muchas veces esas situaciones que nos producen tensión. Son una especie de “quiebres” en nuestro equilibrio (en nuestro *“yo estoy bien- tú estás bien”* del Análisis transaccional).

El coaching trabaja desde lo **paradójico** (como no podía ser menos). Persigue **ampliar nuestras fortalezas**, y al mismo tiempo la **aceptación de nuestra vulnerabilidad**.

Por una parte, refuerza la idea de que **podemos mejorar**; y por otra, la idea de que, de cualquier manera, **seguiremos siendo vulnerables** (como humanos que somos). Además, al aceptar nuestra vulnerabilidad, damos pie a aceptar la del otro.

Con frecuencia tenemos la **costumbre** de trabajar **lo que no tenemos, lo que nos falta**. Como decíamos en otro lugar de esta LL, es muy importante el **reforzar lo que ya tenemos**. Desde ahí podremos avanzar en aspectos más flojos.

Con un proceso de coaching también podemos trabajar nuestros **“personajes”** o al menos el más significativo.

Se trata de **tomar distancia** de los hechos, de las emociones, de los éxitos y fracasos, y del propio personaje que hemos ido construyendo a lo largo de nuestra vida.

El coach va dando sentido al sinsentido como diría el maravilloso **Watzlawick**. Sus preguntas sirven para que el **coachee se escuche** y se **reescuche**.

El coach va ayudando al coachee a descubrir la realidad que crea en cada relación, en cada encuentro. Se trata de que vaya creando espacios saludables que potencien el **enriquecimiento de los “habitantes” de esos espacios**.

La consciencia del otro va precedida de la consciencia del yo (¿que me va a pasar a mí?). Recordemos la **Ley de Thorndike** que dice que cualquier decisión humana se toma para conseguir algo placentero o para evitar algo negativo.

Somos seres territoriales que actuamos bajo el principio de la conservación (hago lo necesario para vivir con el mínimo esfuerzo).

El cambio exige el no cambio. La **pregunta clave a hacerse para cambiar es ¿qué quiero conservar (no cambiar)?** La respuesta a esta pregunta te marca los límites del cambio real.

Y, aquí por supuesto aparece el **miedo a la pérdida**, uno de los miedos que caracterizan al ser humano.

Joan nos habló de los 5 actos relacionales necesarios para la acción directiva. **Petición, oferta, acuerdo** y previamente a estos, **escucha y reconocimiento**.

Pero, tenemos grandes **dificultades** para actuar de esta manera; la principal suele ser la no existencia de un **espacio de confianza**. **Y la confianza se crea fundamentalmente desde nuestro hacer con y para los demás.**

Gracias Joan por tu generosidad al extender tu saber.

Y quiero terminar esta LL con una reflexión del impagable Jung a hacerse cada uno de nosotros.

“No podemos cambiar ninguna cosa, a menos que la aceptemos. La condena no libera, oprime”

Carl Jung

Jose Maria Gasalla

Conferenciante, escritor y profesor de ESADE Business School