

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 “quebres” 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