

Un espacio posible de mirar:

COACHING PARA LA VIDA ¿V/S? COACHING PARA EL TRABAJO

Cuando se habla de Coaching Ontológico, en muchas ocasiones se hace una diferencia entre el coaching para la vida y el coaching para el trabajo. ¡Como si en las organizaciones no hubiese vida!, podría llegar a pensar alguien. El punto es que navegamos por estas aguas, buscando diferencias, fortaleciendo las certezas y entendiendo que más allá del apellido (para la vida o para el trabajo), es un ser humano quien busca reflexionar sobre su existencia (personal, laboral o familiar). El Coaching para la Vida y el Coaching para el Trabajo cohabitan, y desde este encuentro/desencuentro construyen prácticas, conocimientos y preguntas comunes. ¡Pero atentos!, también hay certezas, ya que los dos coaching tienen un objetivo común: acompañar el proceso transformacional del coachee.

Fernando Véliz Montero

Ph.D - Mag en Comunicación Organizacional y Coach Ontológico.

www.fernandovelizmontero.cl

PRENGUNTAR PARA ACOMPAÑAR... Y VICEVERSA

Cuando pienso en preguntas, pienso en nubes y lluvia. Cae el agua y se riega la tierra, y con esto, la vida continúa. Las preguntas, de igual forma, son el resultado de una búsqueda que persigue, sí o sí, remover y generar brotes de vida en otros. Una pregunta es el resultado de múltiples aprendizajes, es la conclusión de experiencias cargadas de colores, matices... blancos y negros también. Las preguntas transitan por nuestras texturas emocionales, por nuestras vidas arquetípicas para, en un momento determinado, dejarse caer en otros, en nosotros mismos, y desde ahí, generar una lluvia necesaria para el desarrollo de nuestras vidas.

Cada pregunta es un mundo por conocer. ¿Cómo habitarnos en forma consciente?, ¿cómo diseñar nuestras conductas para una mejor vida?, ¿cómo darle a la voluntad un espacio de compromiso mayor?, ¿cómo transformarnos en una mejor opción para la vida (familia, trabajo, etc.)?... en fin, es una certeza afirmar que cuando nos hacemos preguntas, en ése mismísimo segundo surgen, se requieren y nos exigen (y nos exigimos) las respuestas... la lluvia llega y la vida se manifiesta, y con esto, cambiamos.

La Ontología del Lenguaje sostiene éstas y otras preguntas con el poder de sus miradas prácticas, todas fundadas en perspectivas filosóficas, lingüísticas, emocionales y corporales. Es el SER el campo de intervención, desde esta premisa el tránsito entre el Coaching para la Vida y el Coaching para el Trabajo resultan un desafío por diferenciar, pero siempre claros en que el fin último es el mismo: acompañar en procesos transformacionales (de vidas conscientes) y desde ahí, estar presentes en las búsquedas de nuevas coherencias, desafíos y sueños.

Es importante plantear, que cuando se realiza un Coaching para el Trabajo, más allá de los desafíos laborales que se instalan como metas a cumplir, el gran trabajo que se realiza es con el SER más que con el rol o el cargo. También ocurre que cuando se inician estos procesos, las aperturas al conocimiento interior, la profundidad intrapersonal que genera el coaching (sea cual sea), prioriza al SER, para posteriormente, decantando vía conversaciones concluir en dinámicas laborales. Este ir y venir de preguntas, esta danza de sentidos, esta comprensión mayor hacia el campo de los fenómenos más que de las explicaciones, esta validación y reconocimiento hacia la dimensión de la experiencia como el gran espacio de aprendizaje... en fin, cuando la escucha activa se apropia de nuestras prácticas, y desde ahí surge una humildad mayor para replantear, para replantearnos... es en ése momento en donde el coaching ontológico, desde un espacio de reflexión distinto, nos invita a desafiarnos con certezas y búsquedas propias, auténticas y experiencias transformadoras. “La experiencia es breve, pasa; pero si aprendemos... sus efectos duran toda la vida” (Wolk, 2008).

El coaching, más allá que si es “para la vida” o “para el trabajo”, centra sus certezas en un humanismo absoluto, en un compromiso profundo con el otro ser humano (coachee). Julio Olalla escarba en la esencia de este arte, con ideas centrales a implementar: “El coaching se despliega en la seguridad, el cuidado y el ejercicio mutuo del respeto. A esto lo llamamos amor” (Olalla, 2011).

COACHING PARA LA VIDA

- El Coaching para la Vida funda su poder en conversaciones que danzan con las historias de vida del coachee, con su perfil individual, éste cargado de matices y búsquedas personales.
- El Coaching para la Vida posee el espacio de la libertad, como una instancia posible de habitar desde la autonomía de las decisiones. El coachee libremente valida su búsqueda por cambiar.
- El Coaching para la Vida opera con el sistema individual del coachee, es decir, es él y sus circunstancias. Este escenario concluye en una suma de prácticas, sistemas de creencias, experiencias de vida y juicios personales.
- El Coaching para la Vida se lleva a cabo uno a uno (coach más coachee), este formato resulta natural ya que está al servicio de la experiencia individual. Desafío: generar y sostener una nueva coherencia.
- El Coaching para la Vida representa un espacio relevante, espacio que siempre apuntará a la auto conservación, al autocuidado, al bienestar y a la paz personal... espacio fundacional de toda intervención.
- El Coaching para la Vida, sí posee una mirada integrativa entre el cuerpo, la emoción y el lenguaje. La acción generada en este coaching es el resultado de preguntas mayores, más profundas y articuladoras de sentido.
- El Coaching para la Vida utiliza los actos del habla (afirmaciones, juicios y declaraciones), como un recurso para construir lazos más verosímiles, profundos y efectivos con el entorno en general.
- El Coaching para la Vida sostiene sus resultados en las propias coherencias del coachee, este coaching genera un impacto indirecto en otros (familia, trabajo, etc.), sus tiempos transformacionales dependen del coachee.

COACHING PARA EL TRABAJO

- El Coaching para el Trabajo representa una serie de desafíos en un solo pedido (liderar, integrar, transformar, emprender, producir, cumplir, etc.). Son diversos los frentes ya que las organizaciones son sistemas complejos.
- El Coaching para el Trabajo posee una mirada más focalizada. Se desenvuelve en un espacio de intervención focalizada. Dirige a la acción más que a la desinstalación de juicios maestros.
- El Coaching para el Trabajo representa un espacio de diseño y rediseño frente a las necesidades del coachee. El desafío apunta a un proceso transformador tanto para él como para el conjunto de su organización.
- El Coaching para el Trabajo, a veces, es implementado como resultado de exigencias directas dadas por las jefaturas. La libertad en este espacio, el organizacional, cruza por múltiples dimensiones del negocio.
- El Coaching para el Trabajo posee diversos formatos de intervención (uno a uno, en sala, talleres, etc.). Cada posibilidad busca generar nuevas preguntas tanto en las dimensiones individuales como grupales.
- El Coaching para el Trabajo transita por un espacio de “libertad/dependencia” a la hora de articular una nueva coherencia al interior de la organización. Nada es tan expedito, hay que adaptarse.
- El Coaching para el Trabajo, por lo general, valida el poder del lenguaje, como el canal de encuentro y producción. El cuerpo y la emoción, resultan espacios por conocer y sumar a la gestión diaria.
- El Coaching para el Trabajo utiliza los actos del habla (afirmaciones, juicios y declaraciones), como un recurso para optimizar la gestión, facilitar conversaciones y con esto impactar en la gestión del día a día.

PODER INDIVIDUAL, PODER DE LA VOLUNTAD

Más allá de las diferencias, técnicas y/o temáticas, el “coaching para la vida” y el “coaching para el trabajo” poseen un recurso único, y que está en el interior del coachee, la voluntad. Desde una perspectiva filosófica/psicológica, la voluntad es vista como las “facultades o poderes originarios del alma, que se combinarían en su conjunto para producir las manifestaciones del hombre”. Estas facultades o poderes, se suman a la definición que en algún momento nos entregó Aristóteles, “La voluntad es la apetencia que obra de conformidad a lo racional” (Abbagnano, 1996). Desde la sociología, la voluntad es percibida como la “Capacidad de dirigir la conducta personal mediante dos o más posibilidades” (Pratt, 1960). Desde una perspectiva, etimología la voluntad tiene su origen en “voluntas: de volo, velle, querer” (Monlau, 1944). De esta forma, cuando hablamos de la voluntad, estamos validando el “querer”, la “apetencia”, las “posibilidades” y los “poderes originarios del alma”... la voluntad es entonces, una construcción personal, una opción ecléctica, un camino posible. Alcanzar una nueva coherencia ontológica (cuerpo, emoción y lenguaje), será el resultado de un desafío mayor que tanto las personas, como las organizaciones poco a poco están buscando con mayor convicción. Julio Olalla, más allá del estilo de coaching que se realice, hace un énfasis en el coach y su desafío al estar al servicio de otros, “Abre tus ojos y tu corazón a todas las inquietudes humanas. Ninguna de ellas es ajena al coaching”. (Olalla, 2011).

Por último, la voluntad estará constantemente dialogando con nuestro cuerpo, con nuestro lenguaje y con nuestra emoción, el diálogo persistirá y sólo una mirada consistente y alineada a la acción, hará que esta coherencia se sostenga con el pasar del tiempo. A modo de ejemplo, “Cuando no sabemos lo que sentimos, igual lo sentimos, las emociones, de una u otra manera, abren caminos para expresarse. La ignorancia frente a nuestras propias emociones, no nos libera de ellas” (Anwandter, 2008). La voluntad no será un espacio cosmético, ésta nos deberá acompañar siempre para darle visibilidad a lo que nosotros, en muchas ocasiones consideramos estados de sueño o invisibilidad.

Bibliografía:

- Abbagnano, Nicola. DICCIONARIO DE FILOSOFIA. FCE, 1996.
- Anwandter, Paul. COACHING INTEGRAL, Ril editores, 2008.
- Monlau, Pedro Felipe. DICCIONARIO ETIMOLOGICO. Ateneo, 1944.
- Olalla, Julio. EL RITUAL DEL COACHING, Newfield Network, 2011.
- Pratt, Fairchild (editor). DICCIONARIO DE SOCIOLOGIA. FCE, 1960.
- Rafael, Echeverría. ONTOLOGIA DEL LENGUAJE, Saez, 2008.
- Wolk, Leonardo. COACHING, EL ARTE DE SOPLAR BRASAS, Gran Aldea, 2008.