



MODULO_7 COACHING

Lección_4_ MENTALIDAD DE UN PROCESO DE ENTRENAMIENTO

El significado del coaching

¿En qué piensas cuando usas la palabra "entrenador"? Probablemente para un gran entrenador (en inglés, por ejemplo, la misma palabra se utiliza para un entrenador profesional y un entrenador). Y de hecho, una de las tareas prioritarias que un buen entrenador debe garantizar a los "jefes" del equipo es la mejora de los talentos que juegan allí, así como la creación de un equipo fuerte.

El significado del coaching puede entenderse mejor si volvemos al origen de la palabra inglesa. Coaching originalmente describió la actividad de transportar pasajeros de un lugar a otro usando un autocar.

Metafóricamente, por lo tanto, el coaching es el arte de acompañar al coachee a un punto con suerte mejor que la situación inicial. El autocar conduce el vehículo, pero el autocar decide el gol y la dirección a tomar.

La base neurológica del coaching

Podría sorprender a algunos saber que el coaching es una metodología de "desarrollo de personas" asumiendo como condición de inicio necesaria el análisis de la situación en la que el coachee se encuentra no sólo desde un punto de vista "objetivo" (roles, responsabilidades, tareas, etc.) sino también subjetivo (sueños, aspiraciones, oportunidades, miedos, etc.).

Hay que tener en cuenta que cualquier persona que quiera cambiar se enfrenta a dos desafíos: el externo (es decir, la situación específica a la que se enfrenta) y el interno (o juego interior). Las reflexiones hechas en 1974 por un famoso entrenador de tenis, Timothy Gallwey, quien en un libro igualmente famoso argumentó que *"siempre hay un juego interno que se juega en nuestras mentes, no importa lo que estés jugando"* puede ser útil para nosotros. *Tél manera de acercarse al juego hace la diferencia entre la victoria y el fracaso*". En otras palabras, no puedes alcanzar un alto nivel de rendimiento si no ganas este juego interior que puede interferir y limitar tu potencial.

Esta reflexión es significativa porque nos permite comprender la importancia de los componentes emocionales en el comportamiento humano. Se sabe por los hallazgos de la

Asociación Estratégica Erasmus+ 2018-1-ES01-KA204-050711



ASSET
BASILICATA



neurociencia que episodios desafortunados o desagradables producen un "trauma" en el cerebro y estos circuitos negativos son mucho más potentes que las "hormonas de la felicidad" (dopamina, serotonina, oxitocina, endorfinas, etc.) producidos cuando el episodio es agradable.

Por esta razón, estamos diseñados para hacer frente sobre todo a circunstancias negativas en lugar de aprovecharnos de las positivas: el miedo a un cambio peyorativo, o de abandonar hábitos que son todos cómodos, puede obstaculizar incluso la decisión más convincente de cambiar. El coaching, a través de un enfoque positivo orientado a la solución, puede despertar emociones útiles para superar posibles bloques y generar aprendizaje.

Una sesión de entrenamiento podría modificar los circuitos neuronales del coachee: la conciencia estimulada por el coaching, el aprendizaje que sigue, el llamado a la acción típico del plan de acción crean nuevas conexiones sinápticas: hablar del cambio deseado y empezar a actuar incluso para una pequeña parte nos hace más adecuados para lograrlo.

Los seres humanos están diseñados para sentir empatía gracias a la acción de las neuronas espejo: nos permiten a cada uno de nosotros entender lo que otra persona está sintiendo y reaccionar apropiadamente simplemente mirándolo. Empatizar es una habilidad clave para que un entrenador construya una relación profunda con el autocar.

Neurocientíficos y psicólogos describen un cerebro compuesto por tres partes: uno primitivo que trata instintos y funciones vitales, uno intermedio involucrado en el procesamiento de emociones, y uno más alto que coordina las funciones cognitivas y racionales. Estos tres cerebros a menudo están en "competencia" entre sí: el coaching puede ayudar a hacer que estas tres partes "colaboren" gracias a una conciencia más profunda en términos de impulsos, emociones y estrategias.

Los estudios fundamentales del neurobiólogo portugués Antonio Damàzio y del psicólogo israelí Daniel Kahneman han demostrado la importancia de las emociones en el proceso de toma de decisiones. La experiencia crea en el cerebro un conjunto de mapas neuronales complejos, donde la forma en que hemos experimentado una situación específica está codificada y que podemos reactivar (incluso inconscientemente) cada vez que nos encontramos en condiciones similares. Este mecanismo, entre otras cosas, es la base del proceso de adquisición de habilidades.

Los hábitos establecidos creados por el mecanismo que acaba de describir hacen que el cambio sea más difícil, lo que nos lleva a alejar las ideas y propuestas creativas. El coaching, en cambio, puede llevar al autocar a adoptar nuevos puntos de vista.

Asociación Estratégica Erasmus+ 2018-1-ES01-KA204-050711

Tipos de coaching

Hay muchos tipos de entrenamiento: desde el entrenamiento de la vida hasta el entrenamiento en equipo, el liderazgo en el entrenamiento, etc. Nos ocuparemos en particular del coaching empresarial o la aplicación de coaching dentro de una organización, normalmente una empresa.

Varias razones están llevando a una empresa a emprender un viaje de coaching: se enumeran en lecciones anteriores, donde también se analizan los beneficios y roles del proceso.

También vale la pena recordar en esta lectura que el paradigma, que es el proceso operativo de coaching, no es directiva: no debe proporcionar soluciones (excepto en algunos casos) sino ayudar a encontrar las soluciones haciendo las preguntas correctas al coachee: "¿Qué harías? ". " ¿Alguna vez has tenido una experiencia similar? ¿Qué hiciste en ese contexto? " etc.

Esto distingue al entrenador de otras figuras profesionales:

- el educador, ya que el entrenador no enseña;
- el psicólogo, ya que no se ocupa de los trastornos mentales;
- el mentor, ya que no tiene la intención de entrenar un nuevo recurso con su experiencia;
- el tutor, ya que no guía a un nuevo colega que necesita aprender el trabajo.

Asociación Estratégica Erasmus+ 2018-1-ES01-KA204-050711