

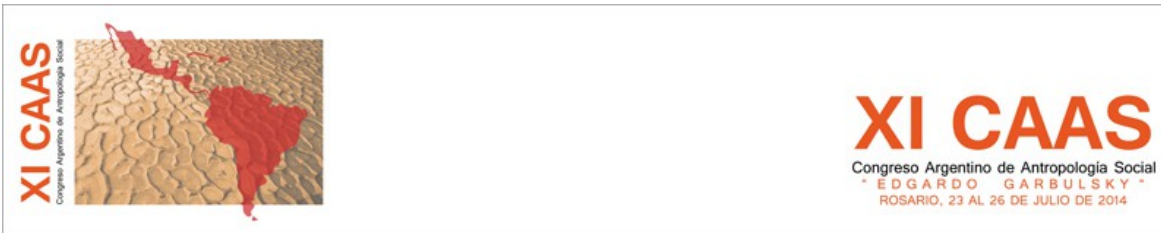
El lugar de lo emocional en la práctica profesional del coaching ontológico.

Fernández, Mariana.

Cita:

Fernández, Mariana (2014). *El lugar de lo emocional en la práctica profesional del coaching ontológico. XI Congreso Argentino de Antropología Social, Rosario.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-081/701>



XI Congreso Argentino de Antropología Social

Rosario, 23 al 26 de Julio de 2014

GRUPO DE TRABAJO 32: Teorizar lo emotivo: antropología y emoción en la esfera profesional, institucional y pública.

TÍTULO DE TRABAJO: El lugar de lo emocional en la práctica profesional del Coaching Ontológico.

Mariana Fernández. Facultad de Filosofía y Letras.UBA.

Resumen:

El propósito de esta ponencia es reflexionar sobre el lugar de lo emocional en la práctica profesional de los coaches ontológicos de Argentina, así como en su propia formación como coaches. El Coaching Ontológico apunta a mejorar el desempeño grupal del personal de una empresa, pero también es definido por sus practicantes como un camino de autoconocimiento y transformación personal. Es presentado como un sistema de valores o un nuevo modelo de percepción del mundo; una forma de desarrollar todo tu potencial personal y laboral y cumplir tus objetivos (usualmente englobados en la idea de bienestar y felicidad). La filosofía del Coaching Ontológico interconecta el ámbito empresarial, el terapéutico y el espiritual y parte de considerar al individuo como una coherencia entre lo lingüístico, lo corporal y lo emocional, poniendo en el centro de la escena las manifestaciones de las emociones en las reuniones de personal en las empresas así como en la transformación personal necesaria para convertirse en un coach profesional acreditado. Dado el énfasis puesto en practicar esta disciplina ética y responsablemente en lo que atañe al impacto emocional en el cliente durante las sesiones, aquellos coaches que se corran del código ético y manipularan indebidamente las emociones de sus clientes son considerados poco profesionales y una potencial amenaza para una profesión en la búsqueda de legitimación y consolidación. A las concepciones contradictorias sobre cómo trabajar desde lo emocional con los clientes se suma la importancia de explorar las emociones de todo coach en proceso de transformación interior que quiera legitimar su práctica ante las organizaciones institucionalizadas de Coaching Ontológico.

Introducción

En los últimos años, el campo de las disciplinas relacionadas con el bienestar personal está sufriendo una profunda reconfiguración. Actualmente, los profesionales habilitados para llevar a cabo actividades relacionadas con el bienestar de la persona (psicológico, físico y emocional) utilizan en su práctica cotidiana diversas herramientas que exceden el bagaje brindado por su formación universitaria (considerando sus múltiples vertientes), entrando en un diálogo

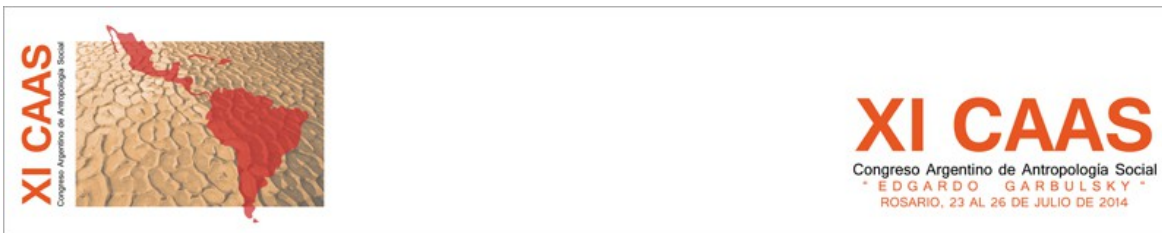
constante con otras disciplinas y prácticas denominadas *alternativas*, las cuales forman parte de la red de la Nueva Era. Dentro de estas relaciones, el caso del Coaching Ontológico es especial porque no es una corriente psicológica ni una práctica anclada en el complejo alternativo, es una síntesis de ambas pero las excede también.

El coaching, originado en EE. UU, es una metodología de resolución de problemas, un conjunto de herramientas catalizadoras del potencial humano. El Coaching Ontológico es la corriente sudamericana del coaching pero, a diferencia de éste, pretende fundamentarse en postulados científicos y filosóficos¹ y también mantiene vínculos más fuertes con los ideales y prácticas de la red de la Nueva Era². El Coaching Ontológico es un caso representativo de prácticas y discursos que ya no se enmarcan fácilmente dentro de un campo específico, sino que aprovecha los reacomodamientos interdisciplinarios y la tendencia de sus límites a volverse difusos y porosos para integrar elementos provenientes de diferentes marcos interpretativos.

3

¹ En la página web de CoCrear, en la sección dedicada a los "orígenes" del Coaching Ontológico, puede leerse una lista de las corrientes que aportaron los fundamentos de esta disciplina: "En los últimos años el aporte de nuevos enfoques científicos como la **física cuántica** (David Bohm y Fritjof Capra), la **biología del conocimiento** (Humberto Maturana y Francisco Varela), el **pensamiento sistémico** (Heinz von Foerster), ciertas **corrientes filosóficas** (a partir de Heidegger), la **lingüística** (a partir de Austin), ciertas **corrientes psicológica** (constructivismo, logoterapia, gestalt), el **management moderno** (Peter Senge, Stephen Covey) han contribuido al surgimiento de una nueva interpretación del Ser Humano: el Coaching Ontológico."

² Sintetizando los aportes de Carozzi, Flere y Kirbis (2007) y Hanegraaff (1999), estudiosos de las nuevas formas de construcción de las espiritualidades en la sociedad actual, podemos decir que el complejo alternativo se caracteriza por: la búsqueda de la autonomía individual como forma de contrarrestar las influencias de las instituciones y las normas sociales; la conservación de una naturaleza equilibrada; el orientalismo; la sensibilidad, la unión del cuerpo y el espíritu; la libre circulación; la idea mística de un inner self (yo interior), la posibilidad de su naturaleza divina y la exploración de su potencial; ideas milenaristas;; el holismo;; y la posibilidad que tiene cada individuo de crear su propia realidad.



Rafael Echeverría, uno de los fundadores del Coaching Ontológico, definió esta práctica en una entrevista que le hizo el diario Tiempo Argentino en el 2011:

Es una herramienta de transformación individual que genera como resultado el tránsito de una determinada forma de ser, más restrictiva, a otra, mucho más expansiva. Cambia nuestras formas de mirar, de interpretar, de conferir sentido y modifica también nuestra manera de actuar y de reaccionar frente a los desafíos que nos impone la vida. Por último, podría decir que el Coaching Ontológico es una disciplina comprometida con la expansión de nuestro sentido de vida y con el mejoramiento de nuestra convivencia con los demás. A partir de él, entramos en un espacio emocional enriquecido e incrementamos nuestra efectividad para desenvolvernos mejor, tanto en nuestra relaciones personales como laborales.

4

El Coaching Ontológico es una disciplina desarrollada dentro del mundo empresarial y combina herramientas propias de Recursos Humanos, Liderazgo Empresarial y Marketing con otras de la psicología gestáltica y humanista, permeada por concepciones fundamentales del complejo alternativo. Para quienes se han formado como coaches es claramente una profesión legítima, pero aún no está consolidada como tal. Podríamos decir que se encuentra en un proceso de profesionalización que genera contradicciones al interior de la misma debido a los múltiples enfoques que existen y a ciertas formas de ejercer consideradas poco éticas y hasta peligrosas por el tronco oficial de la disciplina.

Desde los comienzos de esta corriente, sus fundadores, Rafael Echeverría y Julio Olalla, se han preocupado por señalar los peligros de una práctica con “alto poder transformador para la persona” que no se realice cuidadosa y éticamente. En uno de sus documentos iniciales reconocen:

Nos dimos cuenta que el poder del Coaching Ontológico fácilmente podía revertirse contra sí mismo. En cierto modo, es como el descubrimiento de la energía nuclear. Pero, tal como sucede con la energía nuclear, este poder puede ser usado de maneras destructivas y bien puede conducir a inhabilitar a las personas. Nuestro compromiso es corregir aquellas maneras de

emplear el Coaching Ontológico a las que nos oponemos, y desarrollar una base sólida que permita usarlo para mejorar la vida de las persona.

De esta manera, desde su etapa inicial, el Coaching Ontológico se instala en un debate sobre los usos y formas correctas de ejercerlo, debate propio de toda práctica en proceso de profesionalización que busque delimitar su campo de acción y afirmar sus principios éticos.

Los procesos de profesionalización –o “legitimación social” de una profesión, como proponen otros (Méndez Guzmán, 2009:1)– han sido estudiados por numerosos investigadores dentro de las ciencias sociales y han sido tema de discusión y análisis para muchas disciplinas en busca de una consolidación profesional. Hoy en día sigue siendo un tema muy vigente para profesiones como, por ejemplo, el Trabajo Social, cuyos practicantes han hecho proliferar una respetable cantidad de literatura sobre el tema. Alineándome con ellos, defino la profesionalización como el “proceso por el cual las ocupaciones, como especializaciones técnicas del mercado, adquieren el ethos y el modelo organizacional de profesiones.” (Bermúdez, Bentura y Melgar, 2006:240). Algunos autores anglosajones, generalmente siguiendo a Parsons, plantean que una profesión exige una preparación académica prolongada y sistemática, un código de ética y un “ideal de servicio”. Sin embargo, Mónica de Martino Bermúdez, Celmira Bentura y Alejandra Melgar, trabajadoras sociales, consideran que la literatura predominante no señala, en última instancia, que “dicho proceso busca regular legal, ética o corporativamente, la competencia económica tanto entre los miembros de una categoría profesional como entre categorías laborales.” (ibid, 2006:240).

Como el tema de esta ponencia es la relación entre la forma de concebir y trabajar sobre las emociones del cliente y los criterios de legitimación profesional considerados al interior de la disciplina, es pertinente retomar ciertos trabajos etnográficos previos que se realizaron en el campo de la ética médica.

Las investigaciones llevadas a cabo por el Grupo Transfuncional en Ética Clínica (2011) proponen acercamientos a las representaciones que el médico y su personal de asistencia tienen acerca de los valores de su quehacer profesional. Dentro de la ética médica conviven dos paradigmas inseparables que actualmente se denominan *Medicina Basada en Evidencias* y *Medicina Basada en Valores*. Históricamente el paradigma de la MBE predominaba en las discusiones sobre ética profesional, pero últimamente la MBV está ganando terreno, mostrando una preocupación creciente por los valores que deben mantener los trabajadores del ámbito médico, desde una perspectiva biopsicosocial centrada en el paciente y sus intereses. La importancia de este tipo de investigaciones etnográficas es que nos permite ver el impacto de dichas representaciones en la práctica clínica a través del reconocimiento de dilemas ético-clínicos.

6

Tomando en cuenta estas consideraciones para analizar la situación del Coaching Ontológico, las representaciones que sus practicantes se hacen de los valores necesarios para un buen ejercicio profesional están indisolublemente ligados a las nociones que se construyeron en torno a las emociones.

El labor de ser profesional

La idea de profesionalización atraviesa todo el material escrito por organizaciones de Coaching Ontológico para la difusión de la disciplina. Es un tema común que recorre todas las entrevistas que realicé a coaches de Argentina en diferentes etapas de su formación, y fue una preocupación central para los fundadores. En la entrevista a Echeverría mencionada anteriormente, este filósofo chileno aclara que el Coaching Ontológico cambió profundamente desde sus comienzos en 1988. Dichos cambios pueden situarse en cuatro dominios:

Desde un punto de vista teórico, hoy el Coaching Ontológico se apoya en una sólida base filosófica y en desarrollo de las ciencias, base que se insinuaba sólo incipientemente por aquel entonces. Durante las últimas dos décadas el Coaching Ontológico ha alcanzado una asombrosa profundidad

conceptual que hace 20 años no poseía. Desde el punto de vista de su práctica el Coaching Ontológico pasa de ser una práctica marcadamente informal a constituirse en una verdadera disciplina, con una metodología rigurosa y exigentes requerimiento de evaluación. El tercer dominio es el de la didáctica. Actualmente, hemos diseñados procesos exigentes de formación, con diversos puntos de evaluación en dos etapas formativas distintas. Pero la mayor diferencia reside en el cuarto y último dominio, el de la ética. El Coaching Ontológico de antaño era muchas veces una práctica abusiva sobre el coachee, en la que predominaba la negatividad emocional, la falta de respeto y el uso del temor. El Coaching Ontológico que nosotros practicamos se caracteriza por un respeto irrestricto hacia el coachee, por la preservación de su dignidad y autonomía, por conferirle un papel fundamental a la confianza y por su positividad emocional.

Valía la pena reproducir este fragmento completo ya que sintetiza muy concretamente las preocupaciones de los involucrados en torno a este proceso de legitimación. Pero mi objetivo específico en esta ponencia es hablar del lugar de lo emocional en dicho proceso. En el fragmento de entrevista citado podemos vislumbrar la conexión entre emocionalidad y ética, pero el lugar de las emociones, y en especial el manejo de las emociones, tiene un papel predominante en todos los dominios propuestos.

La construcción de un marco teórico-metodológico es uno de los elementos comunes que entran en el proceso de profesionalización; también es uno de los "dominios" mencionados por Echeverría para explicar por qué el Coaching Ontológico se convirtió en una disciplina. Este marco es brindado en su mayor medida por los mismos fundadores, especialmente Echeverría, quien escribió varios libros y numerosos artículos intentando definir los contornos de la profesión. Pero a su vez, los coaches formados por él, y luego los formados en las escuelas de sus discípulos, también incluyeron aportes teóricos de otros lugares, sobre todo de la literatura de autoayuda y de filosofía oriental.

El lugar de lo emocional dentro de este marco teórico es fundamental. En la base del discurso de Echeverría sobre el Coaching Ontológico existen lo que él denominó “los seis ejes ético-emocionales” organizados en dos grandes grupos: el grupo de los ejes que se refieren a la relación con otros y el grupo que considera nuestra relación con el pasado, el presente y el futuro. Cada eje está conformado por dos elementos opuestos y en conjunto constituyen el grupo de “*valores a partir de los cuales sustentar el sentido de nuestra existencia y enmarcar nuestra convivencia con los demás*” (Echeverría, 2011:109).

Los tres ejes del primer grupo son:

- 1) Respeto-invalidación
- 2) Dignidad-baja autoestima
- 3) Humildad- arrogancia

8

los cuales configuran la primera trilogía de valores basada en el respeto hacia los demás, la afirmación de la dignidad personal y la humildad frente a los desafíos de la transformación personal.

El segundo grupo afirma la aceptación del pasado, la ambición frente al futuro y la confianza en el presente:

- 1) Pasado: paz-resentimiento
- 2) Futuro: ambición- resignación
- 3) Presente: confianza- miedo

El planteo de este grupo de valores es una parte constituyente de la noción de persona que el Coaching Ontológico quiere construir. También funda los principios éticos sobre los cuales debería erigirse esta disciplina.

Pero otros pilares conceptuales han tenido mayor peso en la formación de los coaches, tal vez debido a su desarrollo dentro del campo empresarial. Dentro de este ámbito, lo emocional suele aparecer relacionado casi únicamente con el manejo de las emociones y la Inteligencia Emocional.

Daniel Goleman publicó una serie de libros a finales de los '90 que se convertirían en *best-sellers* y serían consumidos masivamente en el mundo gerencial, específicamente en el campo de la selección y reclutamiento de personal. En el libro *Inteligencia Emocional* (1999[1996]), retoma este concepto propuesto originalmente por Salovey y Mayer (1990) y lo simplifica para adaptarlo a las necesidades específicas del mundo corporativo laboral. Según este autor, la inteligencia emocional nos permite:

- Tomar consciencia de nuestras emociones
- Comprender los sentimientos de los demás
- Tolerar las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo
- Acentuar nuestra capacidad de trabajar en equipo
- Adoptar una actitud empática y social que nos brindará mayores posibilidades de desarrollo personal

9

El concepto de Inteligencia Emocional empezó a ser utilizado por los coaches que trabajan en empresas para intentar seleccionar a aquellos candidatos que calificaran en dichos puntos y pudieran convertirse en empleados "proactivos y de alto desempeño"³. Cuando los coaches practican coaching a los empleados de una empresa (coaching de grupo), lo que se intenta fomentar es el desarrollo de la inteligencia emocional en estos términos.

Por otro lado, el Coaching Ontológico es practicado a nivel personal para ayudar al coachee⁴ a que aprenda cómo lograr sus objetivos. Uno de los preceptos principales de ciertas escuelas de coaching es que uno mismo es el diseñador y constructor de su propio destino. En este sentido, para muchos coaches, las emociones también pueden ser diseñadas y prácticamente generadas a voluntad para lograr el éxito personal. El lema que resume el manejo de las emociones es

³ Es necesario mencionar que junto con esta noción también se desarrolló la idea de "el alma de la empresa". De esta forma, la empresa era una persona con alma y sentimientos y las emociones de sus empleados debían ser positivas para que la empresa funcionara mejor y fuera más productiva.

⁴ Se le dice coachee tanto a aquella persona que decidió contratar los servicios de un coach para la resolución de problemas concretos (cliente) como a quien recibe los conocimientos y competencias necesarias para atravesar el proceso de transformación personal (discípulo, pupilo o aprendiz).

“Si cambian mis emociones, el mundo también cambiará con ellas”. Esta idea podría conectarse con uno de los principios del coaching referidos al observador, el cual postula que si cambiamos nuestra forma de percibir las cosas y referirnos a ellas, el mundo va a cambiar, puesto que el mundo sólo es la forma en la que lo percibimos. Si bien el discurso del Coaching Ontológico no se cansa de repetir que en esta disciplina nadie te va a decir qué hacer y no existen recetas mágicas para la felicidad, lo común es que, cuando se trata de manejo de las emociones, existan listas de pasos a seguir para deshacerse de las “emociones tóxicas” y generar “emociones nutritivas” o positivas. La lista a continuación fue tomada de un artículo de Norma Alonso, directora de Coaching IMPEL, publicado en una sección de su página web dedicada al manejo de las emociones:

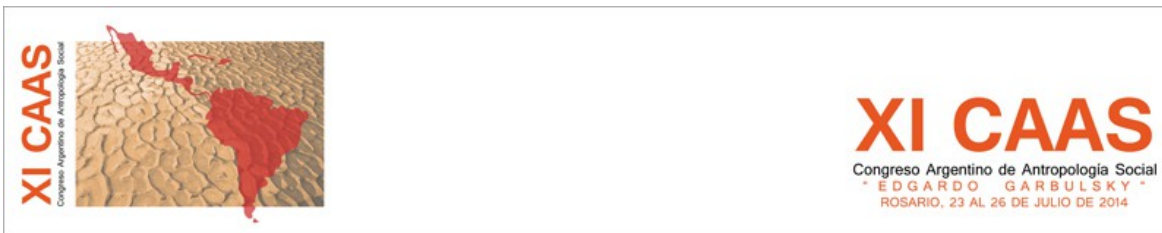
- 1- Elegir la emoción deseada y hacerla consciente en su totalidad de expresión.
- 2- Identificar qué sensaciones manifiesta mi cuerpo, intentando tener una experiencia holística de la emoción en todos los niveles.
- 3- Encontrar un lugar en el cuerpo para anclar la emoción y así poder acceder a ella (activar la energía de la emoción) cuando yo lo requiera.
- 4- Visualizar mi actuación en escenarios futuros manejando esa emoción.

10

El coach está presente para ayudarte a que aprendas a manejar tus emociones de esta manera, pero en la práctica este puede ser un punto preocupante para muchos coaches.

Cuando lo entrevisté por primera vez, Gabriel cursaba su último año de la carrera de Coaching Ontológico en la Escuela Argentina de PNL y Coaching. Él me comentaba lo peligroso que puede llegar a ser un mal manejo de las emociones del coachee:

“Yo te puedo ayudar en tu manejo emocional de hoy a futuro, ahora, de hoy hacia atrás lo tenés que ver en terapia. Pero son los menos los que trabajan de esta forma y los que pueden hacerlo correctamente, porque si al tipo lo llevaste para atrás y se quedó bloqueado emocionalmente y no lo podés sacar, la charla no sirvió. Por ahí en una charla de coaching es necesario que



la persona esté en determinada emoción, pero también la tenés que sacar. Porque si a un tipo le cayó la ficha y está triste y llora por media hora no le es funcional. Dejalo que llore un ratito, después sacalo.”

Gabriel saca a la luz puntos importantes del proceso de legitimación por el que pasa esta disciplina: los límites e incumbencias de cada profesión, la necesidad de una formación extensa y profunda (transformadora), y los tiempos del proceso transformador. En lo que se refiere a la regulación de estos temas, el código deontológico⁵ (el juramento de ética profesional) de la International Coaching Federation (ICF) tiene muchos puntos ciegos. Es por eso que puede resultar difícil denunciar a un coach por generar situaciones inadecuadas en su práctica cotidiana si no están contempladas en el código. Por la misma razón, no existe ningún impedimento para practicar coaching de ciertas maneras que podrían ser reprobadas por otros coaches certificados si la ICF no las cuestiona, lo que genera tensiones y contradicciones entre las diferentes formas de practicar Coaching Ontológico. Al respecto, podemos retomar a Freidison (1998), quién señaló que más allá del “ideal de servicio” parsoniano, la práctica profesional cotidiana demuestra tensiones y conflictos de diversa índole, convirtiendo el “ideal de servicio” en una compleja ideología profesional.

11

Los límites: el pasado y la felicidad

Carlos Montaña (1998), al explicar una de las teorías sobre la legitimación profesional en el trabajo social, dice que la tesis endogenista propone que la legitimación está vinculada con la construcción de “*barreras interprofesionales, bajo el acuerdo de cada profesión de no invadir el espacio específico del otro*” (citado en Méndez Guzmán, 2009:2).

⁵ El Código deontológico es sintetizado en lo que la ICF llama las once competencias básicas de coaching. Estas competencias fueron desarrolladas para fomentar una mayor comprensión sobre las habilidades y los enfoques utilizados actualmente en la profesión de acuerdo con la definición de la ICF. También se utilizan como base para el examen del proceso de certificación profesional.

El caso del Coaching Ontológico es complejo porque no es una carrera universitaria y muchos lo ven como un curso de especialización (extenso o intensivo, según el caso) teniendo ya una carrera de base. Es así que algunos de los preceptos básicos de la práctica del coach chocan con los de la profesión de base –si el Coaching Ontológico prohíbe intentar convencer o decirle qué hacer a una persona, muchos coaches que primero fueron asesores o consultores de empresa y fueron contratados para que les digan a otros lo que deberían hacer, encontrarían varios problemas éticos–. Por otro lado, al ser una disciplina que también se ocupa del desarrollo y bienestar personal, comparte campo y herramientas con disciplinas terapéuticas. En muchos casos, esta configuración del espacio de práctica sobre el desarrollo personal puede generar conflictos, sobre todo si consideramos las consecuencias en torno a la competencia económica, pero también estamos asistiendo a una interrelación en diversos niveles que permite ser coach y psicólogo, por poner un ejemplo común, sin mayor conflicto interno por parte del profesional.

12

Por otro lado, los límites no son tan claros cuando se trata de lo que comúnmente se llaman “terapias alternativas”. La conexión del Coaching Ontológico con el complejo alternativo es muy fuerte, no solo porque comparte un marco interpretativo, sino también porque forma parte de la red por la que circulan los practicantes de diversas actividades new age. Lamentablemente, no puedo extenderme en este punto, pero vale la pena tenerlo en cuenta para reflexiones posteriores.

Lorena se formó como psicóloga en la UBA, trabajó siempre en selección de personal y decidió hacer una especialización en Coaching Ontológico. Reflexionando sobre su doble identidad como psicóloga y coach, Lorena concluye:

“Todo lo que se refiere a escuchar al cliente, eso me lo ha sumado mi profesión de psicóloga. En cambio, todo lo que tiene que ver con ir a la

acción, eso es una propuesta del coaching. Puede representar un desafío, porque la psicología apunta al por qué y el coaching al qué hacer. Yo de ninguna manera reemplazo una metodología con otra. Me han preguntado “entonces ¿ya no voy más al psicólogo?” No, ojo con eso: el coaching es un abordaje sobre la salud, y hay ciertas cuestiones que exceden eso y ya es necesario abordarlas desde la psicoterapia, cualquiera sea su corriente. Yo digo que son disciplinas complementarias.”

Los coaches han sido muy claros –en sus publicaciones de difusión, en las entrevistas y en las clases introductorias de sus cursos– cuando dicen que no van a buscar las razones de tal o cual comportamiento en la historia personal del cliente, sino que su misión es que el coachee aprenda a proyectarse del ahora hacia el futuro. Es por eso que la aceptación del pasado es tan importante, dejando su cuestionamiento y reflexión en manos de la psicoterapia.

13

El Coaching Ontológico se define como una herramienta transversal; como apunta al desarrollo integral de la persona en todos los ámbitos, siempre se puede abordar un tema desde el coaching, no importa cuál sea tu profesión o qué rol desempeñes. Es por eso que abundan cursos específicos e intensivos de coaching para padres, coaching para la pareja, coaching espiritual, coaching para el manejo del estrés (con spa incluido), coaching para el manejo de las emociones y coaching para encontrar el camino hacia la felicidad. Muchos coaches están en desacuerdo con la existencia de este tipo de cursos por varios motivos, pero vamos a centrarnos en unos en particular, ya que son los que nos incumben en esta ponencia.

Como Gabriel ha mencionado en más de una ocasión, cuando existe la posibilidad de “mala praxis emocional” por parte de un coach certificado, el coachee u otro coach tienen la obligación de denunciarlo ante las autoridades de la ICF. Pero esto no ocurre con mucha frecuencia debido a que siguen sin quedar claras ciertas

posturas éticas al trabajar con la emocionalidad del coachee. El manejo ético de las emociones se vuelve entonces un criterio de legitimación profesional del Coaching Ontológico: un coach certificado y avalado por instituciones oficiales de Coaching Ontológico debe mantener una ética profesional enfocada responsablemente en las emociones del coachee. Hay que recordar que el discurso de esta disciplina se apoya en los seis ejes ético-emocionales que funcionan como un sistema de valores dentro del cual debe moverse el coach.

Lorena es muy explícita en la preocupación que genera este tema entre los coaches:

“El coaching tiene un abordaje emocional muy rico. Al abordar a las personas desde las emociones debemos hacerlo con mucho respeto y mucho cuidado, si no puede llegar a ser muy peligroso, o al menos un ámbito de mucho malestar para las personas. Entonces algunas escuelas no son bien vistas porque escuchamos situaciones de mucha exposición donde las personas no se han sentido bien. Sí, es necesaria cierta incomodidad, pero es muy diferente a que la gente sufra”.

14

Hay dos elementos que son esenciales a la hora de hablar de un buen manejo de las emociones así como de legitimación: uno es la duración y características de los cursos y el otro implica la transformación personal del coach en formación, necesaria para que éste certifique como tal. Los dos son niveles diferentes del llamado “proceso transformacional”, objetivo último del coaching.

Intensivo y feliz

Existen dos tipos de cursos relacionados con el Coaching Ontológico. El primero agrupa todos los cursos, conferencias y talleres vivenciales impartidos por coaches seleccionando algunas herramientas del Coaching Ontológico, consejos de libros de autoayuda, algo de filosofía oriental y meditación. Quien realiza este

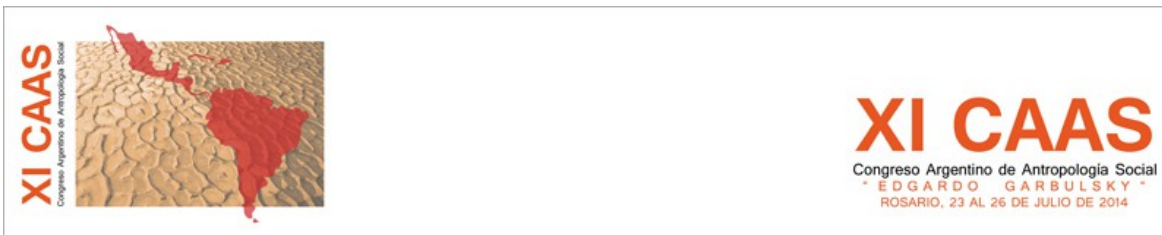
tipo de cursos no sale certificado para “coachear”, como dicen a menudo los practicantes de esta disciplina. Generalmente, son guías de pasos a seguir para lograr una meta deseada (ser buen padre, buen líder, buen esposo, tener dinero, subir mi autoestima, ser feliz). Este tipo de cursos irían en contra de los fundamentos éticos de la disciplina. En el dossier publicado por la consultora latinoamericana CoCrear para difundir de qué se trata el Coaching Ontológico se afirma:

Un coach ontológico no le dice a su coachee qué es lo que debe hacer. No da consejos. No presiona, ni aconseja, ni recomienda, sino que explora, hace preguntas, ofrece interpretaciones generativas, desafía respetuosamente sus modelos mentales para desarrollar una nueva mirada.

Paradójicamente, una de las coaches más visibles de esta empresa diseñó un conjunto de talleres llamados “Los Seminarios de la Felicidad” donde se trabajarían intensivamente (un solo día, cuatro horas seguidas) los “puntos básicos del arte de ser feliz”.

Si bien no existe ningún impedimento expreso para que un coach dé cursos intensivos sobre diversos temas, sí puede llegar a ser reprobado por sus pares. Según Gabriel, un coach debe ser facilitador en un proceso de aprendizaje y debe generar un ambiente de confianza y respeto para que el coachee trabaje su propia emocionalidad, y este es un proceso que lleva tiempo.

“La gente necesita que le digan que va a hacer un trabajo intensivo porque quiere sentir que trabajó. En una charla pública de coaching que presencié hubo un minuto entero de silencio donde ni la coachee ni la coach hablaron, no hacía falta hacerlo. Después del minuto, la coach le preguntó de qué se había dado cuenta, porque su cara había cambiado. ¿Te imaginás eso en un curso intensivo? (...) Es mucho más fácil pagar un curso donde una persona me diga qué hacer para ser feliz que hacer un



curso de diez meses donde te das cuenta de un montón de cosas que te eran disfuncionales, es un proceso doloroso”.

Como vemos, los tiempos del coaching son cortos si los comparamos con otros procesos de formación profesional, y ese es el gran atractivo de esta disciplina. Para Gabriel, es necesario que exista una cantidad considerable de tiempo para atravesar ese proceso, pero ese periodo tampoco debe ser tan extenso; al parecer, diez meses es suficiente.

Tuve la oportunidad de asistir recientemente a una de las charlas de presentación de la escuela donde estudió Gabriel; allí, los coaches docentes confesaron que *“el Coaching Ontológico se puso de moda porque es muy rápido y tiene una proyección al futuro, no hacia atrás. Eso genera resultados mucho más rápidos acordes a las expectativas de los clientes y que impactan rápidamente en su calidad de vida”*.

16

Este es uno de los puntos donde se hace más visible la contradicción entre el “ideal de servicio” del discurso oficial y la práctica concreta del Coaching Ontológico, más flexible y permisiva, y es por eso que se convierte en un espacio de disputa en torno a la legitimidad de dicha práctica.

El Proceso

El otro tipo de cursos incluye a los intensivos que certifican a una persona a ser coach. Pueden durar un fin de semana o cuatro días, puede ser con modalidad presencial o virtual, pero al final de ese curso la persona sale certificada por una escuela avalada por ICF para practicar coaching profesionalmente.

Lorena, quien ha diseñado programas de “facilitación para el liderazgo y la innovación” con herramientas de Coaching Ontológico, dice que siempre está remarcando que sus talleres no habilitan a sus participantes a practicar coaching:

"Para certificar como coach todos atravesamos por un proceso de transformación personal que es muy diferente a asistir a un curso donde lo que hacemos es incorporar herramientas de coaching ontológico, que es lo que yo hago cuando llevo el coaching a las empresas"

En la charla introductoria de la Escuela Argentina de PNL y Coaching, los docentes presentaron al Coaching Ontológico como *"un proceso de autoconocimiento que conlleva un aprendizaje profundo, un proceso transformacional. Nuestro objetivo es el desarrollo personal, porque para liderar a otros tengo que autoliderarme"*.

Gabriel hace la diferencia entre hacer conversaciones de coaching con un coach y pasar por el proceso transformacional:

"Nosotros no decimos que es un curso, decimos que es un proceso. Cuando entrás con un coach vas a resolver un problema y sólo eso. Ahora, cuando entrás en el proceso...se da esa instancia un millón de veces, es todo con más profundidad. Te tenés que plantear cambiar todo y se remueven muchas cosas. Es difícil hacerlo en serio"

Todos los coaches que entrevisté han sido formados en escuelas avaladas por la ICF con un programa de estudio rigurosamente controlado. Para finalizar la carrera, los estudiantes deben escribir una tesina internados en un retiro por tres días. Esta etapa final representaría la culminación del proceso de transformación, de la cual saldrían convertidos en verdaderos coaches.

Lucila, una coach que trabaja brindando talleres anti stress con herramientas de Coaching Ontológico y meditación, me explicó los pormenores de este proceso:

"En el segundo año hay que hacer una tesina para recibirte. Es un trabajo terriblemente poderoso porque es sobre algo que a vos te hace ruido. Yo fui al retiro con un proyecto re cocinado, pero al tercer día se cayó todo, el

mío y el de los cincuenta que estábamos internados, y ahí empezó todo el proceso de ver cuál es tu dolor, qué te molesta, dónde estás haciendo las cosas mal, y ahí comenzamos con una incomodidad terrible. Es como que hay un antes y un después del coaching en la vida de uno porque uno se da vuelta de adentro para afuera, te cuestionás toda tu vida, pero es la única forma en la que después podés ponerte delante de una persona entendiéndolo al otro como tal, aceptando todo lo que el otro trae sin querer imponer tu punto de vista”

La formación de un coach profesional implica indefectiblemente un proceso completo de transformación personal en el que se trabaja a profundidad sobre las emociones del coach. Así mismo, es un proceso que transforma espiritualmente a la persona, como un rito de pasaje, pero no voy a extenderme en este punto ya que sería material para otro trabajo.

Según los coaches entrevistados, un curso intensivo no podría permitirte pasar por ese proceso esencial, con lo cual no estarías realmente capacitado para poder practicar coaching sobre otra persona. Al respecto, Lucila comenta:

“Vos me escuchaste cómo es el proceso, es imposible que vos lo aprendas en cuatro días seguidos, ¿qué cambios podés generar en vos? Al contrario, te re abruma. Y esa persona que hace cuatro jornadas sale después a trabajar y es una irresponsabilidad, porque uno trabaja con personas con problemáticas emocionales ¿cómo las manejas? ¿Qué recursos tenés? No estás capacitado para hacerlo”.

Conclusiones:

A lo largo de todo el trabajo me propuse mostrar muy sintéticamente la relación entre el abordaje del Coaching Ontológico sobre las emociones y los mecanismos puestos en marcha para legitimarse profesionalmente.

Mi intención fue vincular los elementos que los coaches fundadores consideran esenciales para que esta práctica se considere una profesión (una base teórica

sólida, un método riguroso, una formación exigente y un código ético) con las nociones y prácticas en torno a las emociones de los clientes y de los coaches, tratando de visibilizar contradicciones y conflictos.

El modo de concebir y trabajar sobre las emociones es un criterio fundamental para considerar la legitimidad, responsabilidad y ética del coach, y puede llegar a marcar la línea divisoria entre los que son coaches realmente capacitados y los que no lo son.

La oferta de cursos intensivos relacionados con el Coaching Ontológico es mucho mayor y tiene más visibilidad en el mercado de las disciplinas de desarrollo personal que las carreras oficiales para formarse como profesionales. El intento por parte de los coaches formados en escuelas oficiales para parar el surgimiento de cursos de Coaching Ontológico que no respeten rigurosamente el código ético bien podría ser una respuesta al lugar ventajoso que estos cursos están ocupando en el mercado, pero para saberlo con mayor certeza haría falta una investigación focalizada en esa problemática. Por otro lado, las instituciones de Coaching Ontológico explotan públicamente la imagen de empresario exitoso, líder de su corporación y de su vida, una imagen que quizás podría cambiar si el Coaching Ontológico comienza a relacionarse más con cursos intensivos para ser feliz en el imaginario social que con una profesión legitimada.

Mientras tanto, los esfuerzos por fomentar una formación profesional del Coaching Ontológico continúan desde diversas escuelas avaladas por la ICF, y el abordaje responsable sobre las emociones sigue siendo una prioridad.

Bibliografía

Carozzi, María (1999) “La autonomía como religión: la Nueva Era”. En: *Alteridades* 9 (18): 19-38.

Echeverría, Rafael (2011) *Ética y Coaching*. Santiago de Chile: J.C Saez Editor

Flere, Sergej y Kirbis, Andrej(2007). "New Age, Religiosity, and Traditionalism :A Cross-Cultural Comparison". En: Comment on Houtman and Aupers, Journal for the Scientific Study of *Religion* 48, no 1:161-184.

Goleman, Daniel (1999) La inteligencia emocional. Barcelona:Kairós.

Grupo Transfuncional de Ética Clínica (2011). "Valores en medicina: etnografía de sus representaciones en un hospital de cardiología de México". En Cuicuilco, núm 52: 18. Pp 115-132. Escuela Nacional de Antropología e Historia. México.

Halfon-Laksman, Florencia. "Entrevista a Rafael Echeverría sobre el Coaching Ontológico". Diario Tiempo Argentino. Viernes 22 de Julio de 2011. Edición Digital. <http://tiempo.elargentino.com/> consultado el mes de mayo 2014.

Alonso, Norma (2014)"El manejo de Emociones en Coaching para el logro de las metas" publicado en <http://www.impel-mx.com>. Consultado en mes de junio de 2014.

Hanegraaff, Wouter.(1999) "New Age Spiritualities as Secular Religion: a Historian's Perspective Social". En Compass N°46(2):145–160.

Martino Bermudez, Mónica; Bentura, Celmira; Melgar, Alejandra (2006). "Tendencias actuales en el trabajo social uruguayo:¿Hacia un campo profesional envejecido?". En Revista Katálisis, N°2 (9), Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil: 237-248

Méndez Guzman, María Gimena(2009) "La identidad profesional...¿Una cuestión no resuelta en el trabajo social?" Universidad de Concepción, Concepción. Publicado en <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000236.pdf> consultado en junio de 2014.

<http://losseminariosdelafelicidad.com> consultado en mes de Mayo de 2014.