

Coaching Ontológico: Dominación emocional.

Karen Nava Rodríguez.

Cita:

Karen Nava Rodríguez (2019). *Coaching Ontológico: Dominación emocional*. XXXII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Asociación Latinoamericana de Sociología, Lima.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-030/2611>



Coaching Ontológico: Dominación emocional.

Karen Nava Rodríguez

Resumen

En el presente trabajo de investigación, en términos generales, se expone como problema de investigación la relación directa que existe entre el Coaching Ontológico a través de su introducción en América Latina a partir del neoliberalismo, como instrumento mediador entre el mercado y las nuevas incomodidades de salud mental inherentes de la reconfiguración en las relaciones productivas laborales y sociales, generadas a través de dicho modelo económico, y que específicamente, estas instituciones se presentan como actores salvadores y sanadores con emociones emotivas donde participan directamente a los sujetos en sus dinámicas de cambio y modificaciones de las pautas de comportamiento.

Es en este punto donde se presentan las mayores problemáticas a través de los resultados, en el primer lugar, el uso de las emociones como en el mercado de los servicios, en el segundo lugar, los Coaching Ontológico cada vez son más recurrentes y sustituyen en mayor o menor medida las terapias psicológicas y psiquiátricas, generando dependencias y otorgando el control de su salud mental a líderes carismáticos, los "Coaching". En este sentido, es de suma importancia que aumente el debate y la discusión sobre el tema, además de oportunas intervenciones por parte de la sociología, por lo que se espera, este trabajo contribuye a dicha discusión.

Introducción

El Coaching, se implementó en Estados Unidos en 1970's y su precursor fue Tim Gallwey un entrenador de tenis, el cual publicó el libro "El juego interior del Tenis", explicaba que los tenistas no aprendían a través de consejos, sino mirándose en los espejos y comparándose con los mejores. "Exponía que existían dos tipos de partidos: el exterior (que se juega en el campo y todo el mundo lo ve) y el interior (que consiste en vencer las propias limitaciones mentales)" (Torres, 2004).

En 1980 el Coaching llegó a Europa por Sir John Whitmore, "él logró adaptarlo de forma exitosa al medio corporativo inglés y dio origen al Coaching Empresarial" (Frismo, 2013). "El entrenamiento se concentraba en individuos como en organizaciones que se veían acechados en perder su estabilidad económica" (Echeverría y Pizarro, 2017, p.4).



En la misma década en Chile, surge otro tipo de Coaching, el cual trabajaba la parte Ontológica¹ de los individuos, surge a través de tres percusores, donde el primero es el abogado Fernando Flores, “el cual tenía como objetivo crear a partir del Diseño Ontológico, trabajos con el individuo a través del Ser y desde su ejecución” (D`Addario, 2017, p.56); teniendo como propósito un nuevo tipo de entrenamiento donde se buscaba trabajar con el individuo de forma individual y organizacional.

El segundo fundador fue el sociólogo Rafael Echeverría, enfocaba el Coaching Ontológico, como el entrenamiento que enfrentaba a la “crisis profunda que dañaba particularmente a la cultura Occidental, que se hallaba en la base del proceso de globalización y que generaba una crisis en el ámbito de la ética”. (Echeverría, 2013, p.113)

El tercer pionero fue el abogado Julio Olalla, que comentaba que el Coaching Ontológico era “la creación de nuevas coherencias entre los individuos, ya que generaba acompañar al coachee a través de la humildad y comprensión”. (Anzorena, 2016, p.62)

A partir de 1990 se fue propagando por América Latina, donde fue adquiriendo una legitimación ya que “las personas, las organizaciones y las sociedades se vieron situadas frente a desafíos de cambios continuos y a la necesidad de realizar procesos de aprendizaje a los efectos de ampliar su capacidad de acción y alcanzar los objetivos propuestos” (Anzorena, 2016, p.19). Esto se implementó a través de sesiones donde se trabajaba con el individuo temas que le eran difíciles de tratar, al momento de superarlos el sujeto ya estaba listo para tomar decisiones a corto y a largo plazo.

Es así como el Coaching Ontológico, se vuelve un entrenamiento de vida relevante dentro del consumismo de los individuos, ya que promete reeducar al coachee, a través de tres niveles para que alcance el éxito tanto económico como personal.

Pregunta de investigación

¿Como el coaching ontológico busca transformar las formas de interacción entre individuos utilizando terapia popular. para la mecanización de los individuos?

Discusiones

¿Qué es el Coaching Ontológico?

El Coaching Ontológico surge como una solución hacia los problemas del individuo, donde ofrece cambiar la manera de observar la realidad, “al crear consciencia de los patrones de conducta que maneja en su vida y cuál es el origen de estos” (D`Addario,



2017, p.23).El objetivo que tiene el entrenamiento, es que el individuo tenga un nuevo aprendizaje que transforme su vida personal y profesional.

El Coaching Ontológico, plantea estrategias de trabajos para el coachee2, donde expresa los objetivos de la aplicación ya que se muestra como una opción de consumo positivo que tendrá resultados efectivos a largo plazo:

Desarrollar el conocimiento propio.

Abrir la panorámica perceptual de posibilidades.

Identificar patrones de conducta.

Elevar el nivel de comunicación.

Aprender a resolver conflictos con velocidad.

Crear equipo.

Crear un ambiente de armonía.

Generar sentido de comunidad. (D´Addario, 2017, p.24)

Para tener los resultados que el coachee espera, debe trabajar: el lenguaje, la emoción y la corporalidad; debido que el primero se encarga de expresar lo que se piensa acerca de su contexto, generando sentido e interpretación aquello que le ocurre; el segundo influirá en las relaciones sociales y el tercero es el resultado de las señales que el cuerpo manda. Estos tres dominios son importantes en el Coaching Ontológico, ya que al trabajarlo permitirá al coachee tener coherencia en su vida y ocasionando las ventajas siguientes:

Adaptación a los cambios de manera eficiente.

Moviliza los valores centrales y los compromisos.

Estimula a la producción de resultados sin precedentes.

Renueva las relaciones.

Incita a la colaboración, el trabajo en equipo y la creación de consenso.

Destapa la potencialidad, permitiendo alcanzar objetivos que de otra manera son considerados inalcanzables. (D´Addario, 2017, p.53)

En aspectos generales el Coaching Ontológico, se vende como un modelo que ofrece transformar al individuo y su forma de pensar; dándole herramientas que le permitan tener claridad al momento de tomar decisiones.

La trascendencia del Coach

El coach tiene un rol fundamental dentro del entrenamiento, dado que él va a fungir como apoyo para el coachee, "su aporte tiene que ver con el saber intervenir en manera de ayudar a que el coachee descubra nuevas opciones, ya que es el indicador que



marca las pautas” (D’Addario, 2017, p.49) llevará al coachee al proceso de transformación y a restaurar su “estructura de coherencia” (Anzorena, 2016, p.657)

Para que el coach tenga éxito con el coachee debe despojarse de sus valores y de sus juicios; ya que de lo contrario contaminará el espacio del coachee con creencias únicas. El coachee tiene que verse reflejado a través del coach, ya que ese será el objetivo principal “convertirse en un espejo para él” (Echeverría, 2013, p.962)

El trabajo del coach está dividido en tres partes:

Establecer los objetivos que se pretenden alcanzar, el trabajo está siempre personalizado a cada discípulo, conocerle, empatizar con él, crear un vínculo de comunicación.

Observación presencial, recomendaciones, muchas preguntas dirigidas a buscar la deducción individual.

La evaluación y el mantenimiento. (D’Addario ,2017, p.50)

El coach debe cumplir un plan de trabajo para que el coachee pueda aprender otros métodos de decisión, “el coach no indica soluciones, no señala el camino “correcto”, ni impone su particular modo de pensar, sino que interviene para que el consultante encuentre nuevas vías de acción que le permitan encarar en forma efectiva la situación que declara problemática” (Anzorena, 2016, p.118)

Para que el coach tenga éxito debe tener las siguientes cualidades:

Positivo: Alcanzar las metas de productividad brindando Coaching a sus coachees para que logren un rendimiento óptimo.

Entusiasta: Su actitud es contagiosa, ya que infunde energía positiva en cada encuentro.

Confiable: El coach efectivo confía en que sus Coachees pueden realizar la labor asignada correctamente.

Directo: Utiliza comunicación efectiva, la cual es específica y concreta.

Orientado a la meta: Fundamente sus labores en metas claras y bien definidas.

Experto: Atrae respeto y lealtad, pues conoce su trabajo mejor que nadie.

Observador: Es consciente de aquellas cosas que no se expresan con las palabras sino con los gestos.

Respetuoso: Trata a sus coachees como personas valiosas, de tal modo que aprende a conocerlos y tratarlos mejor.



Paciente: No insulta a sus Coachees por no haber comprendido lo que les asignó.

Claro: Se asegura que sus Coachees entiendan lo que les explica.

Seguro: Mantiene siempre una presencia fuerte. (D'Addario, 2017, p.51)

Al cumplir esas cualidades el coach se muestra eficiente ante los problemas del coachee, ya que el coachee se va a sincerar y le confiara sus heridas y su sufrimiento; el coach debe ser apto para cerrar heridas del pasado y “colocarse en el lugar de la persona, de comprenderla y, por ende de quererla” (Echeverría, 2013, p.1049) para visibilizar emociones que antes no podía visualizar del coachee, es fundamental que el coachee lo trabaje a profundidad para lograr los objetivos planteados.

El coach al tener una interacción tan profunda con el coachee, debe tener cuidado en no relacionarse profundamente, ya que si pasa del límite de ayuda, el coach se enfrentaría en una contradicción, porque el Coaching Ontológico busca que el individuo llegue a ser alguien con autonomía y no crear un “vinculo de dependencia” con su coach, es por eso que se busca trabajar con precaución con todo el respeto para que el coach no transgreda las emociones del coachee, puesto que el individuo estará en un momento de mucha sensibilidad y todo lo que haga o diga el coach se va a tomar como una verdad absoluta, puesto que el coachee estará preparado escuchar lo que estaba esperando.

Modelo del Coaching Ontológico

El modelo del Coaching Ontológico abarca tres niveles donde el coachee trabaja:

Paradigmas culturales, juicios, creencias.

Acción de participación, colaboración, comunicación, motivación.

Resultados extraordinarios sostenibles. (EIC, 2018)

Cada uno tiene un grado de dificultad, ya que busca indagar y saber que historia tiene el coachee (familiar, personal o laboral), para rectificar si es lo que verdaderamente quiere solucionar o hay otras situaciones con las que se puede trabajar para llegar a los resultados esperados.

La estructura del Coaching Ontológico tiene como objetivo que en cada proceso el coachee tenga un aprendizaje transformacional, ya que, si él considera ya no continuar, por lo menos tendrá hábitos y creencias que podrá intercambiar con otros.



De este modo, el primer proceso está configurado como una observación hacia el coachee, saber su historia de vida, donde se concentra en aspectos familiares y con diversos ejercicios se le ánima a generar un tipo de confianza para que poco a poco pueda demostrar sus emociones sin tantas máscaras, aquí la interacción que tenga el coach y el coachee empieza a ser importante, dado que se tiene que visibilizar la “estructura interpretativa” la cual está constituida de la siguiente manera:

Juicios sobre la situación y las circunstancias que la rodean.

Juicios sobre la gente involucrada en la situación planteada.

Juicios sobre el sistema en el que se desarrolla la situación.

Juicios acerca de uno mismo.

Juicios acerca de los vínculos con las personas y el sistema.

Juicios acerca del futuro y de lo que puede acontecer.

Juicios del pasado que inciden en la forma de observar el presente. (Anzorena, 2016, p.138)

Para poder visibilizar los juicios del coachee, el coach debe transmitir un discurso motivacional, donde el coachee pueda expresarse y empezar a cooperar. Ya que el Coaching Ontológico, en el primer proceso busca “disolver las corazas y las armaduras que se fueron creando a lo largo de la vida y que, si bien no fueron funcionales durante algún período, si permitieron sentirse protegido dentro de ellas, ya que en algún momento se comenzó a sentir que no pesaban, no asfixiaban y momentáneamente permitían desplegar el potencial”. (Anzorena, 2016, p.150)

Cuando se genera un ambiente de confianza el coach da la pauta a participar individualmente para platicar sus problemas y que es lo que se quiere resolver, por lo que cada uno de los partícipes decide pasar adelante y conversar de la manera más clara posible, esto trae como resultado que más participantes se sientan identificadas con el coachee.

Si el coachee logra enrolarse le interesará tomar el segundo proceso donde “se busca una mejor comprensión de la estructura de coherencia que caracteriza al coachee, que provoca que lo vivido sea un quiebre para él y que no esté en condiciones de resolverlo por sí mismo” (D’Addario, 2017, p.89)

El coach, tendrá una participación significativa, ya que él se encargará de generar preguntas, elaborar acuerdos y plantear ejemplos; para que el coachee llegue a un nivel de catarsis, ya que el nivel se conforma en que el participante solo mire al pasado y el dolor que éste le causo, para que de esta manera pueda raspar la yaga y tener su visión



más clara. En este proceso muchos de los participantes cambian de opinión con sus objetivos y se empiezan a plantear otras metas que especialmente van dirigidas al ámbito laboral.

El tercer nivel pone en marcha lo que el coachee ha aprendido, ya que el “Coaching posibilita al coachee que ponga en acto y vivencia qué es lo que sucede cuando lleva a la acción aquello que ha planificado” (Anzorena, 2016, p.153). A través de ayudar a organizaciones civiles, cumplir los contratos extraordinarios los cuales tienen que ver con la familia, lo monetario, personal, laboral y académicamente.

Cuando el coachee logra terminar los tres niveles, el Coaching Ontológico da por entendido que el coachee ha logrado tener dominio técnico y dominio humano el cual se va a traducir como “Inteligencia emocional” (D’Addario, 2017, p.219) donde cualquier situación que se le presente, tendrá la capacidad de resolverlo de una manera en la que la emoción y la razón estén unidas de un solo lado.

¿Qué no es Coaching Ontológico?

El Coaching Ontológico es derivado de varias ramas del Coaching donde se encuentran:

Coaching Experto: Donde una persona, con conocimientos, habilidades y experiencia en una temática específica, entrena a otra u otras personas en esa misma temática.

Coaching de acción: Es un entrenamiento basado en el desafío, la presión y motivación de las personas. Es estresante, vivencial, agresivo y orientado exclusivamente al logro de objetivos con altos costos. (D’Addario, 2017, p.33)

Estos entrenamientos, “utilizan técnicas provenientes de otras disciplinas” (Anzorena, 2016, p.180) donde se busca implementar otro tipo percepción ya que esos ejercicios no son implementados en el Coaching Ontológico.

Visualización (Hipnosis Eriksoniana).

Posiciones perceptuales (Programación Neurolingüística).

Visión personal (Constelaciones Sistemáticas).

Reprogramación emocional (Programación Neurolingüística).

Psicogeografía (Constelaciones Sistemáticas)

La silla vacía (Psicología Gestáltica).

Soliloquio (Psicodrama). (Anzorena)



Una muestra es el PNL (Programación Neurolingüística) es un modelo que se ve implementado en el Coaching Ontológico, busca de una “manera formal y dinámica de cómo funciona la mente y la percepción humana, cómo procesa la información y la experiencia...utiliza los patrones universales de comunicación y percepción que tenemos para reconocer e intervenir en procesos diversos” (D’Addario, 2017, p.115).

También el Coaching Ontológico puede confundirse con un mentoring, ya que la relación que tiene el mentor con el individuo puede llegar a parecerse a la relación del Coach con el coachee, en la tabla 1 se mostrara las diferencias entre el Coaching y el Mentoring.

Diferencias entre el Coaching y el Mentoring

Particularidad	Coaching	Mentoring
Duración de la relación	Algunas sesiones	Un largo periodo de tiempo
Tipo de encuentros	Generalmente es más estructurado por naturaleza y los encuentros son organizados por agenda.	Puede ser más informal y las reuniones pueden tomar lugar cuando el mentorado necesite algún consejo o guía o soporte.
Relación con el participante	Focalizados en un área específica de desarrollo.	Más conocimiento y una visión mayor sobre la persona.
Quien lo lleva adelante	El coach quien tiene experiencia directa en el puesto de su cliente, al menos que el coaching sea específico en el desarrollo de habilidades.	El mentor, quien a menudo es más experto y calificado que el mentorado. En general es un ejecutivo señor de la organización, quien es capaz de transmitir el conocimiento y experiencia a aquellos con menos oportunidades.
Qué trata	El desarrollo de problemas en el trabajo.	La carrera y el desarrollo personal.
Agenda	Se focaliza en alcanzar objetivos específicos e inmediatos.	La establece el mentorado con el mentor y proveyendo apoyo y guía para que pueda ocupar futuros roles.

Estas comparaciones y diferencias se elaboran para especializar y despejar la zona de trabajo del Coaching Ontológico, ya que el entrenamiento sólo se especializa y se concentra en trabajar con el individuo y su ser, y de esa manera el coachee pueda encontrar equilibrio dentro de la estructura.

Fundamentación del problema

“A lo largo del siglo XX ha moldeado cada vez más la comprensión del yo y de los otros, representando un modo formidablemente poderoso y moderno por excelencia de institucionalizar el yo” (Illouz, 2008, p. 20-21)

El Coaching

“va adquiriendo su legitimación en la efectividad demostrada a través del acompañamiento a los retos planteados en un mundo en profunda y vertiginoso



mutación, donde la transformación del entrono presupone una continua adaptación y la resolución de problemáticas... donde responde a un entorno social y económico, en donde hay una evolución demasiado rápida de tecnología, procedimientos, mayor exigencia de resultados, toma de decisiones trascendentales” (D`Adario, 2017, p.74)

“La cultura, dado que los individuos con acciones conformadas por valores, imágenes y escenarios clave, ideales y hábitos de pensamiento, a través de las historias utilizadas para enmarcar sus experiencias y la de los otros, a través de los relatos que se utiliza para explicar sus fracasos y éxitos, que se sienten autorizados” (Illouz, 2008, p. 20)

“El discurso terapéutico ayuda a justificar la afirmación de que el lenguaje es central en la constitución del yo en tanto en un medio dinámico de experimentar y expresar emociones. El lenguaje define categorías de emociones, establece qué es un “problema emocional”, brinda marcos causales y metáforas para otorgarle sentido a estos problemas, y restringe los modos en que las emociones son expresadas y manejadas, y los modos en que se les otorga sentido” (Illouz, 2008, p. 22)

“Acompaña a las personas en sus procesos de desarrollo personal y profesional, a encarar situaciones y a superar desafíos de los que no se están pudiendo hacer cargo de forma efectiva” (Anzorena, 2016, p.57)

“Práctica popular” donde “solo abre nuevas posibilidades de acción y acompaña a los individuos en el proceso de asumir la responsabilidad y el poder que está en sus manos en conjunto con su entrenador (coach) que facilita el procesos en que la persona busca nuevas formas de analizar la situación y se conecta con sus propios recursos a los efectos de encontrar nuevas vías de acción que le resulten más efectivas para el logro de los objetivos planteados”(Anzorena, 2016, p.)

“Estilo emocional a la combinación de modos como una cultura comienza a “preocuparse” por ciertas emociones y crea técnicas específicas, lingüísticas, científicas, rituales para aprehenderlas” (Illouz, 2008, p. 28)

Metodología

La metodología empleada es de orden cualitativa con enfoque fenomenológico, por su capacidad de recolección de datos sobre la esencia de las experiencias: que varias personas experimentan en común respecto a un fenómeno o proceso, el instrumento se utilizo por entrevista abierta, mediante el método de la bola de nieve y la saturación teórica, para la satisfactoria recolección de los datos.



Conclusiones

El discurso terapéutico ha sido el conducto para algunas de las principales transformaciones sociales que atravesaron el siglo XX. Las relaciones concepciones del liderazgo, han colocado los sentimientos, las relaciones interpersonales y el interés propio en el centro mismo del lenguaje económico de la productividad y la eficiencia.

Es así como funciona el Coaching Ontológico, aprovechando la crisis emocional de la estructura y manejando el discurso de que todo individuo tiene que ser más consciente de si mismo y de esa manera se pueda mejorar el labor personal y como consecuencia tener resultados de efectividad y bienestar.

El Couching ontológico cumple sus funciones elementales, planteados anteriormente y se se deriva del control de los estados más vulnerables de las personas, a través de su insanidad mental bien emocional, el papel elemental de la dominación, de la mercantilización de las emociones a través de el sector de los servicios,, pero sobre todo mas preocupante aun, el hecho de que la fuerza del couching toma mayor relevancia, para sustituir las terapias pertinentes, debilitan el funcionamiento de las terapias psicológicas.

“Lo que Weber describe aquí es la forma más poderosa de preservación del statu quo, esto es, la explicación retrospectiva y por lo tanto la letimación de la buena o la mala fortuna que esconden la virtud o el vicio. (Illouz, 2010,p.308)

Bibliografía

- Anzorena, O. (2016). Coaching Ontológico Profesional. Buenos Aires, Argentina: Ediciones LEA.
- D' Addario, M. (2017). Coaching Ontológico. Buenos Aires, Argentina: Sefe creativo.
- Echeverria, R. (2013). Ética y Coaching Ontológico. Buenos Aires, Argentina: Granica
- Illouz, E. (2010). la salvación del alma moderna. Buenos Aires, Argentina: katz.