

Mi mejor argumento neurocientífico para el coaching

 Ann Betz, Coach y Ponente de las VIII Jornadas Profesionales de Coaching

Últimamente he estado reflexionando seriamente sobre cómo responder de la forma más sencilla posible a la pregunta “¿Por qué es necesario el coaching?” desde una perspectiva neurocientífica. ¿Cuáles son los puntos principales para ayudar a que la gente lo entienda? Aquí tiene lo que le diría si usted empezara a hablar conmigo en una fiesta y me preguntara: “Y bien, ¿cuál es su argumento para el coaching desde un punto de vista neurocientífico?” (No es que alguna vez me lo hayan preguntado, pero no cuesta nada soñar).

Pues... probablemente sobre todo son tres cosas. La primera es que **el cerebro es neuroplástico y puede cambiar**. El coaching es una de las mejores maneras de facilitar este cambio, ya que es muy difícil lograrlo solo por cuenta propia. La segunda es que tenemos a no estar plenamente integrados como seres humanos. **El coaching nos ayuda a integrar muchos aspectos de nosotros mismos**, lo que nos hace ser mucho más efectivos. Y la tercera es que estamos programados para reaccionar. **El coaching nos ayuda a crear y a elegir**, en lugar de dejarnos dominar por nuestras reacciones. Déjeme que vaya por partes:

“Trabajar con un coach ayuda a formar nuevas rutas neuronales”

tos de nosotros mismos, lo que nos hace ser mucho más efectivos. Y la tercera es que estamos programados para reaccionar. **El coaching nos ayuda a crear y a elegir**, en lugar de dejarnos dominar por nuestras reacciones. Déjeme que vaya por partes:

1. El cerebro es neuroplástico y puede cambiar. Todos los hábitos y comportamientos que siempre repetimos han creado en nuestro cerebro lo que mi amigo Jeff denomina “surcos de ruedas de carro”. Cuanto más utilizamos una ruta neuronal, más la desarrollamos. Esto es una

gran noticia cuando se aprende a tocar un instrumento nuevo: cada vez que se ponen los dedos en las cuerdas o en las teclas, se está reforzando la ruta neuronal correspondiente a ese movimiento y se suele mejorar con la práctica. Pero también es lo que hace que nos estancemos. Si he creado una ruta neuronal de no hablar en público durante las reuniones (probablemente, como una habilidad de supervivencia temprana) y llevo haciéndolo durante años, ese surco mental creado va a ser muy profundo.

Este es el principal motivo de por qué es tan difícil cambiar por nuestra cuenta, por mucho que entendamos que un determinado comportamiento no nos está ayudando ni es efectivo.

Trabajar con un coach ayuda a formar nuevas rutas neuronales y, para ello, utilizamos muchas estrategias: pedimos a nuestros clientes

Pulsa aquí para descubrir las
17 ventajas de ser socio de ICF España



Spain
Charter Chapter



Único centro con un programa reconocido por ICF, AECOP y FIACE
Formación para coaches profesionales
Coaching ejecutivo y personal, liderazgo y equipos de alto rendimiento

Lider-haz-GO!
COACHING PARA RESULTADOS
www.lider-haz-go.es - 91 431 11 62
lider-haz-go@lider-haz-go.es





que adopten una nueva perspectiva, les hacemos imaginar un futuro distinto, les ayudamos a afrontar los problemas en lugar de evitarlos. Todas estas son maneras de crear nuevas y posibles rutas neuronales, las cuales, con la práctica, pueden convertirse en hábitos y respuestas plenamente incorporados. También les proporcionamos una estructura que les permita asumir su responsabilidad (todos sabemos que somos más propensos a hacer algo cuando lo prometemos ante alguien y sabemos que se nos hará un seguimiento), para que así la acción realmente se produzca y se lleve a la práctica. Esto es, en realidad, lo que constituye el nuevo camino para las ruedas.

2. El coaching nos ayuda a lograr nuestra integración. Siempre nos han enseñado a compartmentar, a no exteriorizar las emociones (o



Escuela de
Coaching Ejecutivo



a veces, a no ser tan racionales). Hemos aprendido a actuar de una forma en el trabajo y de otra en casa o con las amistades. Muchas veces caminamos sin saber dónde estamos, qué queremos o cómo nos sentimos de verdad. Nuestros cerebros actúan un poco como músicos que tocan en salas de ensayo distintas. Vamos a una sala y escuchamos a Mozart, vamos a la otra y hay música de baile, etc. Las herramientas y las habilidades del coaching profesional hacen que el cerebro consiga estar más interconectado, de modo que sea más bien como si todos los músicos interpretaran juntos una misma sinfonía. Por ejemplo, cuando trabajamos la metáfora con un cliente, utilizamos una herramienta que ayuda a que el hemisferio derecho del cerebro se comunique con el izquierdo de forma efectiva, y ayudamos a que se cree el tejido conectivo entre ambos hemisferios. Cuando logramos que el cliente se concentre en sus sensaciones corporales, lo estamos ayudando a crear fibras integradoras en las zonas del cerebro asociadas a la empatía.

De hecho, hay muy poco de lo que hacemos que no ayude de un modo u otro a la integración de nuestro cliente. Y lo que estamos aprendiendo sobre efectividad humana apunta a que la sinfonía de la integración es esencial.

3. El coaching nos ayuda a crear y a elegir. Esto también es fundamental. Como ya sabrá, estamos programados para la lucha o huida. Nuestro cerebro reptiliano, también denominado sistema límbico, fue la primera parte del cerebro en desarrollarse desde el punto de vista evolutivo. Es el que ha dominado durante cien millones de años y tiene una gran importancia en mantenernos vivos. Cuando "estamos límbicos", como uno de mis clientes dice, en nuestro cerebro y nuestro cuerpo se activan la adrenalina y el cortisol, que están diseñados para hacer que NO PENSEMOS. De verdad. Si se le acerca un tigre dientes de sable, no querrá que

"Las herramientas y las habilidades del coaching profesional hacen que el cerebro consiga estar más interconectado"

sea su cerebro quien mande. Querrá que sean sus pies los que se muevan y querrá ser más fuerte y rápido de lo que normalmente es, aunque esto signifique estar después cansado.

Así que avancemos hasta el 2013. No hay tigres dientes de sable, pero sí molestos correos electrónicos, largas colas en el supermercado, niños que no paran de llorar y mucho tráfico. Nuestros sistemas límbicos se activan cuando no deberían, y en ese estado, somos incapaces de pensar, crear o elegir. El coaching ayuda al cliente a alejarse de esta zona límbica y a

situarse en el cerebro superior. (Cuando entra en escena el cerebro superior, libera literalmente una sustancia llamada GABA que calma el sistema límbico).

Y debido a los puntos antes mencionados (la neuroplasticidad y la integración), cuanto más ayudamos a que nuestro cliente se aleje de la reacción límbica y se acerque a la elección consciente y a la activación del cerebro superior, más fácil y natural resulta para él. Empieza a hacer cosas por su cuenta como adoptar una nueva perspectiva o respirar y estar presente. A veces los clientes nos dicen: "Oigo su voz en mi cabeza" o "Me pregunto qué me diría mi coach". No creo que se trate de dependencia. Creo que es una manera de hacerse fuertes y de rediseñar su cerebro de manera más efectiva.

Hay muchos más motivos de por qué es efectivo el coaching desde una perspectiva neurocientífica, pero al menos hoy tres de las principales son: el coaching nos ayuda a cambiar, a integrar y a elegir más libremente. ¿Y quién no quiere eso? 



Ann Betz, CPCC, es co-fundadora de Beabove Leadership, ponente internacional y entrenadora en neurociencia, coaching y transformación humana. Es consultora de neurociencia en el Coaching Training Institute (CTI) y Presidente de Task Force de Neurociencia y Coaching en la Association of Coach Trainign Organizations (ACTO).

Es co-desarrolladora/líder del popular programa de entrenamiento para coaches avanzados, desarrollado por Beabove Leadership, "Neurociencia, Conciencia y Coaching Transformacional", actualmente disponible en USA, Canadá y el Reino Unido. Ha sido coach profesional certificado a lo largo de los últimos 12 años y es autora del rompedor informe sobre investigación cerebral y coaching. Colabora con Choice Magazine, Coaching at Work, los blogs de la International Coach Federation y de CTI y otras publicaciones de Coaching y Recursos Humanos. Es también co-autora de un libro de próxima publicación sobre conciencia y futuro, junto con Karen Kimsey-House, CEO de CTI.

Ann está altamente comprometida con lograr que las complejidades de la mente y de la conciencia se tornen accesibles para los coaches y los líderes, y es bien conocida tanto por su profundidad y su sentido del humor. Vive en Minneapolis con su hijo adolescente y dos maravillosos gatos.

 ann@beabovelleadership.com

La “psicología” de la relación coach-coachee

 Loriana Novoa, Coach PCC, Psicóloga y Ponente de las VIII Jornadas Profesionales de Coaching

El origen de este artículo nace en gran parte de mis propias preguntas, quizá dudas, sobre lo que mis compañeros y yo ya habíamos notado: que vivimos inmersos y envueltos en un mundo de “psicologismos” que influyen en cómo vemos las cosas, y claro, en cómo vemos a las personas. Y, consecuentemente, en cómo estos “psicologismos” afectan e influyen en nuestra capacitación como coach y en la relación que intentamos establecer con el coachee.

La mayoría de las escuelas de coaching y sus metodologías enfocan, entendiblemente, en la mirada futura, que se consigue a través de desarrollar la alianza de coaching, facilitar la dirección del coaching, escuchar las palabras -algunas no siempre habladas-, y generar en el coachee su potencial para crecer y/o cambiar. Esto, sin embargo, no deja de asumir las bases de lo que conocemos como la disciplina de la Psicología. Esclarezco que estoy profundamente de acuerdo en mantener la separación de los procesos que conforman a los de terapia y los de coach. Pero el afán de separar las dos profesiones, per sé, pueden negativamente influir en exactamente esos procesos que se designan competencias claves del coaching.

Una anécdota puede esclarecer aún más este planteamiento. Tenía sentada frente a mí una mujer latinoamericana-

“Reflexionar, reconocer, y entender estos factores o filtros resultó fundamental para volver a tener la capacidad y habilidad de ser buena coach”

mericana- guapa, vistosa, directora y miembro del equipo directivo (SMT) de una gran empresa multinacional. Dirigía todo el departamento de Servicios al Cliente para el país. Y la delegación había ganado premios internacionales que demostraban, de una manera clara, que mi cliente era una líder formidable, exitosa, y con gran capacidad de trabajo.

Había sido referida por su jefe para que recibiese coaching para desarrollar sus capacidades y habilidades de liderazgo. Su empresa tenía grandes planes para su futuro, y el coaching iba a orientarse hacia manejar y esclarecer su potencial, ya que la próxima etapa sería un puesto internacional, probablemente en Estados Unidos.

Después de conocerla personalmente, y acordar que podíamos y queríamos trabajar juntas, hablamos unas semanas después y me confió que estaba “deshabilitada con tres meses de embarazo”. Inmediatamente, aunque no dije nada, excepto “enhorabuena, guapa, qué bien”, sentí confusión y, a un nivel más profundo, algo de ambivalencia y rechazo. Me sorprendió mucho mi reacción ya que nuestras conversaciones habían sido enormemente productivas y con una clara complicidad que me parecía sumamente eficaz para el proceso y los objetivos de coaching que había esclarecido mi cliente. Yo notaba gran crecimiento en ella; se comunicaba de manera más abierta, estaba logrando entender y aceptar mayores responsabilidades como directora y participar de manera eficaz y asertiva en el SMT.

Pero, la “deshabilitación del embarazo” seguía creándose mucha ambivalencia y más, cuando mi cliente empezó a formular juicios y sentimientos relacionados a sus compañeros y jefe en cuanto a sus faltas de consideración de su situación de incapacidad en y para el trabajo.

En este momento me fue imprescindible un alto para pensar en los factores y/o filtros psicológicos, internos y/o externos, que estaban clarísimamente informando mi pen-