

El Sistema Persona en Coaching

 Isabel Aranda.
Coach y Socia de ICF

Los descubrimientos de la psico-neuro-inmunología nos han abierto nuevas posibilidades para entender a la persona. Han demostrado cómo el pensamiento, la emoción y el cuerpo funcionan como un sistema abierto y sistémico, y eso nos permite comprender a la persona en términos de relaciones y no sólo de las propiedades de sus componentes. Hablamos por ello del “sistema persona”.

Un sistema abierto es un conjunto organizado y complejo de elementos que interactúan dinámicamente y son interdependientes entre sí, que lleva a cabo una actividad para alcanzar un objetivo y opera con información, energía y/o materia.

Al ser abierto realiza intercambios de entrada y salida con su entorno, y cambia, y ajusta su comportamiento o su estado según las entradas que recibe, reorganizándose internamente tanto en su estructura como en su funcionalidad.

En el caso de las personas, el entorno con el que realiza intercambios, no sólo es el entorno físico medioambiental, sino, con mucho más peso, el medio social. Esto significa que las relaciones con las otras personas, sus juicios hacia nosotros, la actitud que nos muestran, los mensajes que nos envían, son informaciones que afectan intensamente a todo el sistema y van a

provocar que la persona se reorganice en función de toda esa información.

En la infancia la intensidad de esta información y la receptividad hacia ella son tales, que se originan no sólo patrones cognitivos sobre qué y cómo pensar, patrones que podemos identificar con Programación Neurolingüística y con Análisis Transaccional; sino también patrones emocionales, que fácilmente se consolidarán de por vida.

Es fácil deducir que cuando algún patrón organizativo emocional se ha consolidado como la única organización posible, las posibilidades de cambio y readaptación del sistema persona se hacen más complejas.

El sistema resulta óptimo cuando el conjunto se organiza adaptativamente a su entorno. La adaptabilidad es un proceso de aprendizaje y de auto-organización, con un sentido teleológico, con un fin, que se explica con la pregunta “para qué”.

Curiosamente ésta es la pregunta básica del coach, dirigida a la autoconsciencia del coachee y que le lleva a plantearse el sentido adaptativo de su hacer: el para qué hace lo que hace.

Un sistema abierto, como es la persona, tiende al equilibrio entre las partes del sistema. Esto significa que restaura su propia energía y repara las pér-

didas en su propia organización, para asegurar su continuidad (homeostasis) y la del conjunto de flujos y transformaciones con que funciona (homeorresis), mientras las perturbaciones producidas desde su entorno no superen cierto grado. Es por lo tanto un sistema autopoyético, capaz de producirse a sí mismo; ésta es la propiedad básica de los seres vivos según Humberto Maturana (“De Máquinas y Seres Vivos. Autopoiesis: La organización de lo vivo”. Editorial Universitaria. Santiago de Chile, 1997).

Y todo ello, con el fin de alcanzar un equilibrio interno frente a los cambios externos del entorno que le permita adaptarse mejor. Muchas veces la búsqueda de la homeostasis está explicando la permanencia en “la caja de confort”, el no querer cambiar por el esfuerzo que supone, la revuelta y la recomposición que dicen en DBM (Development Behaviour Modelling) o PNL remodelada.

Existe una tendencia general de los sistemas abiertos hacia el máximo desorden, el desgaste y la desintegración, por el relajamiento de su funcionamiento y el aumento de la aleatoriedad: entropía. La entropía aumenta con el tiempo. Lo vemos en nuestra actividad cuando llenamos la mesa de papeles, porque estamos trabajando. Esto explica porqué muchas veces entramos en el vértigo del desánimo, del

agotamiento e incluso de la desesperación, precisamente por la falta de equilibrio en el sistema, es decir, por el relajamiento en su funcionamiento consciente. En estos momentos de entropía, los conflictos intra - personales se agudizan y las relaciones con los demás suelen complicarse. También se ve afectada la cognición, nos perdemos en dilemas, nos cuesta tomar decisiones, no entendemos objetivamente la información.

Pero, simultáneamente, hay una tendencia hacia el orden previsible y la organización (negentropía). Junto a la tendencia al desorden, la tendencia al orden. Desde su visión del inconsciente, Freud planteaba estas dos fuerzas en tensión "la pulsión destructiva" y la "pulsión de vida". Los orientales la presentan como el yin y el yang, opuestos y complementarios.

Lo importante es que esta tendencia a la reorganización de forma adaptativa está presente, y cuando la persona rompe la inercia de ir hacia el vértigo, hacia el desgaste y la desintegración, comienza a reorganizarse hacia la expansión y el desarrollo; en definitiva, hacia una adaptación más funcional y exitosa.

En Teoría de la Información, el paso de un estado de desorden indiferenciado a un orden organizado se relaciona con la entrada de información. Si aumenta la información, disminuye la entropía, porque la información es la base de la configuración y del orden. A mayor desorden o entropía, mayor es la cantidad de información necesaria para conseguir una reorganización. La información es, por tanto, el medio para generar negentropía y reordenar el sistema.

Esta es la clave del Coaching, el por qué funciona. El Coach facilita la entrada de información novedosa en el sistema persona cuando promueve el cambio de perspectiva, y ese cambio es lo que rompe la inercia de la entropía. No basta con el autoconocimiento, con la exploración de uno mismo, con el trabajo individual e íntimo. No es conocerse lo que lleva al desarrollo. Con



frecuencia un coachee afirma "yo soy... analítico, serio, suspicaz, profesional, inquieto, comercial, ...", se conoce a sí mismo, sabe describirse. Pero no dejan de ser etiquetas, "coartadas", que le permiten mantenerse donde está. Incluso declara "Así me parió mi madre", ¡tremenda frase!, que puede permitirle justificar cualquier desatino y eludir la propia responsabilidad sobre quién es y cómo está siendo.

El Coach facilita la entrada de información novedosa en el sistema persona cuando promueve el cambio de perspectiva, y ese cambio es lo que rompe la inercia de la entropía

El trabajo del coach es hacer que el coachee se cuestione esas etiquetas, "para qué", el sentido teleológico de para qué le sirven.

Y el cambio y el desarrollo personal son posibles por esa cualidad básica de la autopoiesis, de la construcción constante de sí mismo. En términos de Maslow, la autorrealización que es la fuerza interna del ser humano tendente al desarrollo. En el Coaching se

cuestionan las barreras que pueden estar limitando o incluso, a veces, han detenido el crecimiento. Las barreras están en la organización del sistema.

Las personas somos sistemas determinados por nuestra estructura: mente y cuerpo; pero cuando algo incide en nosotros, los efectos no dependen del exterior. Dependen de nosotros mismos, de la disposición con que recibimos eso, como se trabaja en DBM, o como podemos reconocer cuando el coach lleva al coachee a identificar desde qué emoción está respondiendo. No es lo que ocurre fuera lo importante, lo importante es cómo lo "vivimos".

Por lo tanto, gracias a esa cualidad intrínseca del ser vivo, la autopoiesis, de reconstruirnos y adaptarnos al sistema entorno, se hace realidad el cambio en las personas. No sirve repetir respuestas del pasado en situaciones del presente.

Somos seres sociales; y la mediación, la facilitación de otra persona especialista en facilitar el desarrollo personal, hace que nuestra adaptación sea rápida, eficiente y sólida. Son parte de los beneficios del aprendizaje mediado.

Y es aquí donde el Coach, como entrenador mental, tiene su sentido. Facilita a la persona ese trabajo de construcción de sí mismo, desde la consciencia y la voluntad en busca de un nuevo equilibrio del sistema persona, además, adaptado con más éxito a su entorno.

 isabel.aranda@tbc-aranda.com