

Título: QUIEBRE – Herramienta de gestión para el Coach Ontológico Profesional

Autor: Ing. Daniel Rosales MCP

QUIEBRE – Herramienta de gestión para el Coach Ontológico Profesional

Ing. Daniel Rosales



(Artículo dirigido a la comunidad de Coaches Ontológicos Profesionales)

Desde que certifiqué como Coach Ontológico Profesional, en el año 1999, la “distinción” QUIEBRE ha sido central, tanto en mi vida personal como en el ejercicio del coaching como profesión, a la que me he dedicado, desde entonces, a tiempo completo. Y digo a tiempo completo pues para mí el coaching es, fundamentalmente, una interpretación de vida, una manera de estar siendo en el mundo que me posibilita hacerme responsable de todo lo que sucede en él y que pueda estar impactando en el proyecto vital que me propongo y al que me comprometo día a día. SER COACH, como manera de estar siendo en el mundo, es el fundamento principal de la actividad profesional de un COP (Coach Ontológico Profesional) y así lo hemos declarado en el 1er. Congreso Latinoamericano de Coaching Ontológico, celebrado en Buenos Aires, Argentina, en Octubre del 2015 al presentar la primera competencia del Modelo 7CCOP para el ejercicio de la profesión: Coherencia Ontológica.

Y en lo profesional podríamos arriesgarnos a decir que “no hay conversación de coaching si no hay quiebre”, de ahí la importancia que, a mi juicio, tiene esta distinción para quienes nos hemos formado como coaches y para quienes ejercemos esta maravillosa profesión que asiste a otros para la expansión de su potencial.

Sin embargo, paradójicamente, observo que la comunidad de COP manifiesta una distinguible dificultad en “declarar quiebres” y, por tanto disminuye el hábito de recurrir a una conversación de coaching para diluirlos.

¿Qué hace que suceda esto?. Acaso el certificar como COP hace generar la interpretación de que el coach se convierte en alguien infalible, que todo lo puede resolver solo?. Es posible que este fenómeno se repita, inexorable, sobre los coaches certificados de cualquiera sea la escuela donde se hubo formado?. De la indagación que fui haciendo por años surgieron un par de “pistas” que abrían la posibilidad de profundizar en el comportamiento de los COP, de manera generalizada y proponerles una reflexión al respecto. Éste es el “para qué” de este artículo: ayudarlos a que reflexionen sobre una distinción de fundamental importancia para sus vidas y ejercicio de la profesión: el quiebre.

Primera pista: los coaches, al certificar, manifiestan que han vivenciado un poderoso proceso que los ha “transformado” en nuevos observadores, plenos de distinciones en el habla, la escucha, la corporalidad y la emocionalidad. Sienten que han “salido de la caja de confort” sin poder observar que sólo han ampliado la misma incorporando nuevos “saberes” que hacen al aprendizaje ontológico...o sea, han creado “otra” caja de confort que, de no ser interpretada como tal, puede producir un retorno al concepto cartesiano: pretender que el saber es todo, que los coaches ya pueden fluir en la vida munidos de algo así como el alimento eterno: las distinciones!!!

Segunda pista: Al ser preguntados, tanto de manera individual como en eventos masivos, los coaches responden habitualmente que “no tienen quiebres”, que “pueden autocoachearse, resolviendo las situaciones problemáticas”. Como si



Título: QUIEBRE – Herramienta de gestión para el Coach Ontológico Profesional

Autor: Ing. Daniel Rosales MCP

estuviéramos realizando una imaginaria conversación de coaching, la pregunta sería: ¿para qué decís lo que decís?. Acaso desde que certificaste como coach estás plenamente satisfecho de lo que estás logrando en cada uno de los diversos dominios que conforman tu vida?.

Antes de seguir profundizando en esta reflexión valga una aclaración: no todos los coaches nos referimos a lo mismo cuando estamos hablando de quiebres, es más, hay algunas líneas que directamente señalan curiosamente: “nosotros no trabajamos con la distinción quiebre”. Así surgen diferentes denominaciones que, muy probablemente tengan varios puntos de contacto, aunque refieran distintas situaciones: problema, toma de posición, quiebre, salir de la transparencia, inquietud, incompletud.

Más allá de probables interpretaciones diferentes respecto a QUIEBRE propongo que reflexionemos desde lo que seguramente nos une, nos identifica a todos quienes ejercemos esta profesión: Para que podamos sostener una conversación de coaching, coach y coachee necesitan precisar una BRECHA entre la situación actual y la deseada y, a la finalización de la misma será el compromiso con ACCIONAR el modo distinguido y elegido para cerrarla.

Como fue dicho más arriba mi propósito en este artículo es invitar al coach a que reflexione sobre esto en la búsqueda de mejorar su calidad de vida y su práctica profesional. Como señaló el maestro Humberto Maturana:

La REFLEXION implica un acto de mirar donde se está, y ése es un acto de la EMOCIÓN ; implica el soltar la certidumbre del confort de estar moviéndose en el dominio conocido donde se está, es admitir una posibilidad de preguntarse sobre esta legitimidad. Creo que la reflexión es un acto de emoción en el cual se suelta lo que se tiene, se abre la mano, por así decirlo, para verlo”

Volviendo a las “pistas”, de su lectura surge una interpretación de “lo que está pasando”. Los coaches, al egresar, suelen ser tomados nuevamente por una cultura cartesiana que, desde el conocimiento y la autoexigencia nos hacen encerrarnos nuevamente en un paradigma conocido: el paradigma problema-solución. A nadie le satisface tener problemas...por lo tanto, dejamos de tenerlos!!!. Eso abre el espacio para interpretaciones como: “ya no TENGO quiebres”!!!, “puedo resolverlos!!!”.

Invitación a una reflexión en la acción

Amigo coach, quieres “ver” esto en la práctica?. Califícate de 1 a 10 como te juzgas a ti mismo en los siguientes dominios (hazlo en modo escritura rápida, dejando que las respuestas surjan desde tu emocionar, más que de tu cerebro neocórtico-lógico:

- La pareja
 - La familia (en general)
 - El gobierno
-



Título: QUIEBRE – Herramienta de gestión para el Coach Ontológico Profesional

Autor: Ing. Daniel Rosales MCP

- Trabajo
- Profesión de coach
- Tu cuerpo
- Tu gestión emocional
- Logro de resultados

¿Cuál fue el resultado?. Escríbelo, no lo dejes en lo mental, para evitar “explicaciones posteriores”

Ahora reflexiona: ¿Qué hace que no te califiques con un 10?

¿Qué emociones te surgen al observar que no estás logrando lo que anhelas en cada dominio?. Quizás has identificado que las respuestas que te surgen son explicativas?

Las explicaciones que haces al respecto producen alguna transformación? Acaso te falta accionar?. Y si no identificas que faltaría “hacer” para cerrar esa brecha...¿qué te estaría faltando?.

Esta sencilla dinámica quizás te haya permitido distinguir que puedes identificar QUIEBRES no declarados si te detienes a observar el observador que está siendo!!!.

En la práctica profesional estas preguntas pueden ayudarte a que asistas al coachee a que pueda distinguir sus propios quiebres.

Las Neurociencias hoy nos aportan valiosa información sobre el comportamiento de nuestro cerebro, máquina extraordinaria que tiene un objetivo prioritario sobre otros: asegurar la supervivencia. Por lo tanto, la tendencia del cerebro será la de actuar en base a lo “conocido”, aunque esto no sea lo deseado. Es más, hemos generado hábitos que tienden a “adormecer” la mirada de las situaciones deseadas: El psicólogo transpersonal Jean Ives Leloup acuñó un término que trae luz sobre lo dicho: la normosis.

¿Qué es la normosis? : conjunto de valores, actitudes o comportamientos habituales que llevan al sufrimiento físico o moral, a la enfermedad o la muerte. Además este conjunto o sistema está reforzado por un consenso que lo ubica en la categoría de “lo normal”.

Desde aquí podemos entonces juzgar que es normal no llevarse bien con tu jefe, o con tu suegra, o con tus padres, hermanos o familiares directos. Es “normal” que no todos opinemos lo mismo y por eso nos peleamos, es normal que descuide mi cuerpo por la cantidad de ocupaciones o es “normal” que deje de hacer lo que me gusta por la obligación de trabajar. Es “normal” que aunque no te guste tu trabajo, lo aguantes, pues es normal que no te guste trabajar. Es “normal” que el chico se drogue pues es un hábito cultural, o el alcohol y el cigarrillo, o el sedentarismo. Hemos dado el carácter de normal a la ansiedad, al burn out, al stress y a la hipertensión!!!



Título: QUIEBRE – Herramienta de gestión para el Coach Ontológico Profesional

Autor: Ing. Daniel Rosales MCP

Los COP estamos formados para poder distinguir el observador que estamos siendo y si no nos es suficiente para lograr lo que queremos lograr...podemos rediseñarnos!!!. Si podemos asistir a otro para que lo haga, ¿qué hace que no lo hagamos con nosotros mismos?.

Distinguir PARADIGMA del PROBLEMA de PARADIGMA del QUIEBRE es una contribución poderosa a que podamos salir de las conversaciones de “normosis”.

Paradigma del Problema: Estamos en este paradigma cuando estamos en la “búsqueda de una solución” a la situación difícil que estamos atravesando.

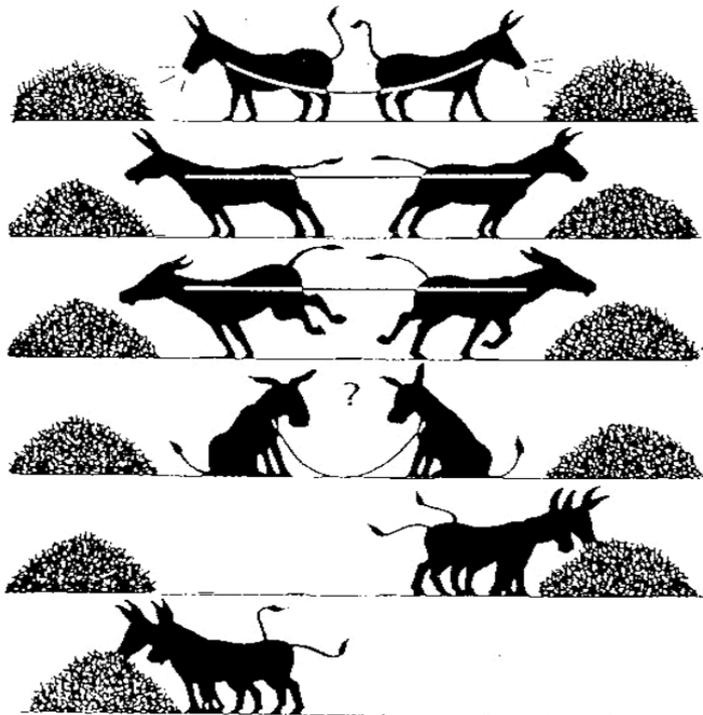
Nos centramos en el “problema” y buscamos que desaparezca. El “problema” ocurre “afuera”, en la “realidad” (poco tiempo, sistema exigente, situaciones estresantes, individualismo, falta de respeto, normas burocráticas, etc). Juzgamos que lo que está ocurriendo, no “debería” suceder. Por tanto surgen emocionalidades de resistencia: enojo, queja, sufrimiento, resignación, resentimiento, querer tener razón. Como el problema ocurre fuera del observador buscamos quitarnos la responsabilidad (como capacidad de responder) y, por consecuencia, encontrar un “culpable”

Cuando estamos tomados por el paradigma del problema nuestras acciones surgen desde nuestros JUICIOS (pues juzgamos que lo que está ocurriendo no debería ocurrir). Por lo tanto no estamos accionando, sino REACCIONANDO, buscando corregir lo que está pasando, solucionarlo, aún si la solución encontrada hoy se constituye en un nuevo problema para mañana. Esta búsqueda de “soluciones” se realiza dentro de la caja de “lo que sabemos que sabemos” y por lo tanto no hay espacio para resultados extra-ordinarios, o sea, aquellos que surgen como posibilidad “fuera de la caja”.

Título: QUIEBRE – Herramienta de gestión para el Coach Ontológico Profesional

Autor: Ing. Daniel Rosales MCP

Paradigma del QUIEBRE



Observando reflexivamente esta imagen podríamos preguntarnos. ¿cuál es el compromiso de cada uno de los asnos que los lleva a accionar?.

Si nos respondemos que el compromiso es “comer su alimento”, el accionar de ambos en las tres primeras gráficas manifiesta que se encuentran con un “problema” que buscan resolver: el otro asno tira de la cuerda en sentido contrario. Por tanto buscarán la solución dentro de lo que ambos conocen, tirar con más fuerza!!!. En la cuarta gráfica deciden ambos centrarse en “el observador” que ambos estuvieron siendo y así distinguen que su comportamiento es el QUIEBRE que les está interrumpiendo su compromiso de alimentarse.

En el Paradigma del problema el “foco” está en la situación problemática. En el Paradigma del Quiebre, en cambio, la atención se focaliza en el observador que distingue esa situación.

Podríamos entonces definir



Título: QUIEBRE – Herramienta de gestión para el Coach Ontológico Profesional

Autor: Ing. Daniel Rosales MCP

QUIEBRE : HECHO o INTERPRETACIÓN que se interpone, que dificulta la ACCIÓN dirigida a lograr un COMPROMISO dado.

El quiebre reside en el observador y surge cuando éste lo DECLARA y, por ende, orienta su accionar hacia el futuro deseado.

Los quiebres “no se tienen”, se declaran!!!

Claramente surge, por simple deducción, que cuando “sabemos” como resolver la situación problemática, quiebre y problema son sinónimos. Esto originó que en los orígenes de la práctica del coaching la definición de quiebre en tanto “ una interrupción en el fluir transparente de la vida” (Rafael Echeverría – Ontología del Lenguaje) daba lugar a que ambas interpretaciones se confundieran entre sí.

El tema es cuando “no sabemos” cómo accionar antes situaciones que no estamos aceptando como satisfactorias (como las calificaciones de la dinámica que has hecho)

En cambio si traemos a la mano la distinción COMPROMISO como aquella acción en el lenguaje (promesa) que se hace cargo de generar un futuro diferente, de crear aquello que no existía antes de la DECLARACIÓN y la PROMESA de accionar para crear esa nueva realidad, podremos relacionar ambas distinciones:

La DECLARACIÓN de QUIEBRE nos trae a la conciencia

el COMPROMISO DE HACER QUE LAS COSAS PASEN

En el paradigma del QUIEBRE la acción surge de aceptar lo que está ocurriendo y, al mismo tiempo, decidir focalizarse en el compromiso de diseñar el futuro deseado y accionar, más allá de la búsqueda de soluciones posibles.

Carl Jung decía: “Lo que se resiste, persiste, lo que se acepta, transforma”. En el paradigma del problema, como fue dicho, se generan emociones resistivas, pues se juzga que no debería suceder lo que está sucediendo. En el paradigma del quiebre, el cambio no se resiste, se produce el cambio, surgiendo emociones de apertura de posibilidades: entusiasmo, serena ambición, curiosidad, creatividad, búsqueda de sentido.

¿De dónde surge la acción desde esta perspectiva?. Surge de la Visión, de la realidad deseada, de lo que se compromete a crear. La iniciativa es “crear”, más allá de circunstancias limitantes (que aparecen como



Título: QUIEBRE – Herramienta de gestión para el Coach Ontológico Profesional

Autor: Ing. Daniel Rosales MCP

quiebres), se construye fuera de la “caja” de lo que sabemos que sabemos. Se tejen redes de ayuda haciendo pedidos y ofertas para formalizar el compromiso a través de promesas.

La declaración de quiebre trae a la conciencia “el compromiso con el compromiso” y, desde allí, la reflexión que posibilite distinguir al observador que está operando. La conversación de coaching tiene como propósito justamente eso: que el coachee pueda distinguirse, sin juzgarse, que su estar siendo y su accionar no están siendo suficientes para crear la realidad deseada.

He visto durante mis años de experiencia en el COP que tanto coaches como aprendientes se esfuerzan en “ encontrar cuál es el quiebre que trae el coachee a la conversación de coaching. Mi respuesta ante esto es invitarlos a que cesen en esa pretendida búsqueda, que sólo encontrará respuestas interpretativas. Mi sugerencia es que no busquen encontrar un quiebre, pues el quiebre...está sentado frente a ellos: es el coachee como observador!!!

Finalmente, regresa a la dinámica de reflexión en acción, distingue que hay una brecha entre lo que juzgas que ocurre y lo que anhelas que suceda...

TU ERES EL QUIEBRE EN EL COMPROMISO DE ESTAR SIENDO QUIEN ELIJES SER Y EN LOGRAR LOS RESULTADOS QUE QUIERES!!!

Si estás comprometido con diseñar un futuro más poderoso, si quieres expandir tu propia capacidad de accionar...

AMA LA INCERTIDUMBRE

ACEPTA QUIEN ESTAS SIENDO, COMPASIVAMENTE

DISTINGUE LA BRECHA

DECLARA QUIEBRES Y ÁMALOS

PIDE COACHING PARA DILUIRLOS Y SALIR DE TU CEGUERA COGNITIVA Y...

ACCIONA COMPROMETIDAMENTE para

CONSTRUIR UN NUEVO FUTURO, DESDE LA ELECCIÓN Y LA LIBERTAD!!!!
