

INICIACIÓN AL COACHING DEPORTIVO

1. Introducción.
2. Creencias el Coach Deportivo.
3. Competencias del Coach Deportivo.
4. Áreas de Conocimiento.
5. Modelo GROW
6. Guía para Procesos de Coaching.
 - 6.1. Alianza.
 - 6.2. Inicio del proceso.
 - 6.3. Opciones y Plan de Acción.
 - 6.4. Seguimiento.
7. Programación Neurolingüística (PNL).
 - 7.1. Sistemas de Representación.
 - 7.1.1. Swiss.
 - 7.1.2. Anclajes.
 - 7.2. Metamodelo del Lenguaje.



Por Ramón Cristobalena

El Coaching es una disciplina que nació en California, USA. Fue Timothy Gallaway quien estableció una nueva metodología de entrenamiento que llamó "The Inner Game" (El juego interior).

El primer libro que publicó fue The Inner Game of Tennis, y de sus enseñanzas y la puesta en práctica en empresas por parte de John Whitmore, nació el Coaching Moderno.

El Coaching busca aumentar el **AUTOCONOCIMIENTO** y la **RESPONSABILIDAD** de los clientes, en 3 áreas de conocimiento: Teórica, Práctica y Emocional.

Como disciplina No-Directiva, busca que sea el cliente o coachee (así se llama a la personas con quien se realizan las sesiones de coaching), quien explore sus áreas ciegas y desconocidas y se responsabilice de su propia mejora.

Es para clientes, deportistas y entrenadores, en el caso del coaching deportivo, que persiguen **voluntariamente** sus objetivos. Es para quienes desean mejorar.

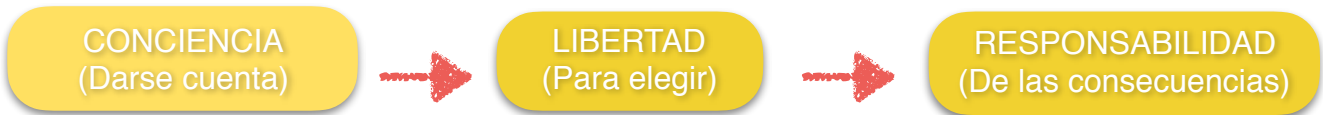
Es una disciplina **Introspectiva**, así que no tiene sentido aplicarla con quien no quiere esforzarse para mejorar, puesto que requiere de la **VOLUNTAD** de mirar dentro de uno mismo.

Podemos obligar, si tenemos el poder (no tanto la autoridad), a hacer un entrenamiento físico, y el físico del deportista, mejorará. Si además el entrenamiento se hace de forma consciente, poniendo atención a los ejercicios, a la respiración, a los movimientos... entonces los resultados mejorarán hasta el máximo que el deportista pueda ofrecer.

Por mucho poder que tengamos, no podemos obligar a poner la voluntad necesaria, a ejecutar los ejercicios conscientemente, sin hacerlo de manera automática... hacer por hacer... Eso es algo que sólo puede hacer el deportista con la voluntad necesaria para mirar hacia dentro y responsabilizarse de su propia mejora.

La Responsabilidad viene de la Libertad y ésta de la Consciencia.

Ser Consciente da Libertad de elección y ser libre, te hace Responsable de tus decisiones.



Una persona que va a entrenar todos los días sin plantearse que podría no hacerlo, es una persona que no es consciente de que podría quedarse en casa o hacer cualquier otra cosa. Lo hace porque toca, sin más. Va por la vida con el piloto automático puesto. Y no es malo el piloto automático, porque nos ahorra tiempo de decisión, ya que no tenemos que pensar, pero de vez en cuando hay que pararse a ver si los parámetros de nuestro GPS interno están bien metidos o si por el camino, hemos cambiado nuestro destino y estamos con el rumbo equivocado.

Si ese es el caso, deberíamos hacerle ver que tiene la opción de quedarse en casa, porque nadie le obliga... nadie le pone una pistola en la cabeza para ir a entrenar, así que si va a entrenar, es porque lo elige libremente. Condicionado tal vez, porque no quiere asumir las consecuencias de no hacerlo, pero elección libre al fin y al cabo. Si le hacemos ver esto, entonces le hacemos libre de elegir entre dos opciones de las que ahora sí es consciente.

Y si lo elige libremente porque no quiere pagar el precio de no ir a los entrenamientos, si la decisión es libre y es suya, entonces nadie más que él deberá asumir la responsabilidad de su decisión: Hacer lo que toca hacer en los entrenamientos.

En cuanto a la Responsabilidad, mencionar que se hace uso de ella, tanto por acción como por omisión, en aquellos casos en los que se puede influir. Tenemos que ser conscientes de que **no hacer nada también es una elección.**

No somos responsables de aquello que no está dentro de nuestra área de influencia. No somos responsables de aquello que se escapa a nuestro control.

Por otro lado, de aquello en lo que sí podemos influir, somos 100% responsables o, dicho de otra manera, si hay otras personas involucradas, somos *corresponsables* al 100%.

La corresponsabilidad se ve muy clara en los equipos deportivos, porque sería de idiotas acusar al compañero de que se hunde la mitad de su barca. Un equipo es responsable de la mejora de todos y cada uno de sus integrantes.

En coaching no se busca de forma directa la mejora de los resultados o la consecución de los objetivos. Se trabaja para que las personas se den cuenta de aquello de lo que no son conscientes, para que puedan elegir libremente la mejor opción y se hagan responsables de las consecuencias. Y por supuesto, CONFIAMOS en que este es el mejor camino para alcanzar los objetivos.

Confiamos en que el coachee es capaz de darse cuenta de si tiene la habilidad de alcanzar sus metas o no y le ayudamos a explorar las consecuencias de perseguirlas y luego, libremente, es él quien toma sus propias decisiones, tras un ejercicio de análisis e introspección.

Esto no siempre significa que pueda alcanzar sus metas. En ocasiones, incluso se da cuenta de que no quiere o no está dispuesto a pagar el precio para alcanzar sus metas. En cualquier caso, todavía no conozco a nadie que no esté satisfecho de haberse dado cuenta de esto y librarse instantáneamente de una decisión mal tomada.

Por tanto, el coach, como observador del proceso de coaching, no puede no influir, su confianza o falta de ésta influye en el desarrollo del proceso, y así con otras muchas cosas.

Es por este motivo por el que tienes que prepararte bien, mental y emocionalmente, para influir lo menos posible y de forma positiva. Por eso, te hago una propuesta de las Creencias que facilitan esto.

CREENCIAS DEL COACH DEPORTIVO

Las Creencias son las Normas por las cuales pensamos que se rige el mundo. Son suposiciones o generalizaciones de cosas que nos han pasado en tiempos anteriores y que nos hacen dar por hecho que el mundo funciona de esa manera.

Si siendo pequeño, en el colegio, tanto profesores como compañeros, te llamaban torpe, y te lo llegaste a creer puesto que en aquella época no eras capaz de saltar el plinto y al hacer equipos en el recreo, siempre te dejaban para el final... entonces puedes llegar a crecer con esa creencia acerca de ti mismo y no hacer nada para modificarla, convirtiéndose en una realidad.

Pero no es real. Puede que otros niños se desarrollasen físicamente antes que tú o que alguno con una necesidad imperiosa de sentirse importante buscase meterse contigo para sentirse bien y el resto no se atreviese a llevarle la contraria o... mil cosas podrían haber pasado. Pero eso fue hace mucho y en unas circunstancias concretas y puede que tú sigas comportándote como una persona torpe...

Las creencias pueden girar en torno a:

- 1º Lo que se puede o no se puede hacer.
- 2º Lo que tú puedes o no puedes hacer.
- 3º Lo que tú quieres hacer.
- 4º Lo que para ti es importante.
- 5º Lo que te mereces.

Detrás de cada frase que no sea un hecho objetivo, hay una creencia.

Ej.: No se pueden correr los 100 metros lisos en menos de 10 segundos... Hubo una época en la que esta creencia era generalizada. Al ser batida esta marca por una persona, esa creencia fue desmontada, y esto fue suficiente para que más atletas bajasen de los 10s en un corto espacio de tiempo.

Esta creencia sería del tipo 1: “No se puede hacer”.

Hay multitud de Creencias que harán que te comportes de una manera u otra. Como Coach y como Entrenador es tu función hacer consciente al deportista, de aquellas creencias que le limitan para cambiarlas por otras que le potencien.

A continuación te dejo una serie de Creencias Generales, que como con las que podrás sacar lo mejor de ti y podrás ayudar a otros a potenciarse.

1.- El mapa no es el territorio. Percibimos una parte muy pequeña del mundo en el que vivimos y con esa reducida información, nos tenemos que hacer un mapa con el que poder movernos por el mundo. Es importante no llegar a creerse que nuestro mapa del mundo es la realidad en sí misma.

2.- El valor de la persona no depende de su desempeño ni de sus resultados. Esta creencia permite centrarte en el Aquí y Ahora y en el valor que tiene como persona por el hecho de existir, así como en su propia progresión.

3.- Seleccionamos siempre, de forma consciente o inconsciente, la mejor opción a nuestro alcance. Entender esto es aceptar lo que somos y lo que hacemos y poder seguir esforzándonos por crecer y mejorar.

4.- Detrás de cada conducta, hay una intención positiva. Esta creencia ayuda a diferenciar entre el comportamiento y la intención.

5.- El error no existe, sólo hay resultados. Evaluar un resultado como “bueno” o “malo”, como “error” o “acierto” es un juicio que hace que terminemos identificándonos con el juicio que hacemos acerca del resultado.

7.- Si lo que has hecho no funciona, haz otra cosa. Esta creencia implica que siempre hay más opciones y ayuda a perseverar.

8.- Los recursos que necesita una persona, ya los tiene dentro. Siendo el Coaching la disciplina de “El Juego Interior”, no tendría sentido una creencia diferente a esta. Creer esto, es confiar en la persona y que encontrará lo que necesita para desarrollarse.

No puedes saber con exactitud cuáles son las creencias de las personas, pero sí las puedes deducirlas gracias al “**PRINCIPIO UNIVERSAL DE CORRESPONDENCIA**”.

Tu mundo Exterior, refleja lo que sucede en tu mundo Interior.

Es duro reconocerlo, sobre todo cuando los resultados no te están acompañando. Requiere Humildad y Responsabilidad, pero si Actúas para cambiar, junto con los resultados exteriores, llegará la Confianza y el Crecimiento.

Para ser un buen Coach y hacer consciente a tus deportistas, de las creencias que les limitan, deberás de desarrollar una serie de competencias.

COMPETENCIAS DEL COACH DEPORTIVO

- Seguir un código ético.
- Crear Alianzas efectivas.
- Establecer Confianza.
- Estar Presente.
- Hacer Preguntas Poderosas.
- Escuchar Activamente.
- Comunicar Directamente.
- *Ser Objetivo y Concreto.*
- *Devolver la Responsabilidad de los hechos y el lenguaje.*
- *Hacer consciente del Compromiso.*

Las 7 primeras competencias, están tomadas de la ICF (International Coach Federation), hoy por hoy, la mayor asociación de Coaching a nivel Internacional, de quien recomendamos la lectura del Código Ético.

Si bien es cierto que la ICF define 11 competencias, sólo tomo 7 entendiendo que las otras 4 forman parte de la metodología que se explica en el manual.

Además de las competencias de la ICF, propongo otras 3, que son las tres últimas escritas en cursiva, como competencias que un Coach tiene que desarrollar para la buen práctica de las sesiones.

1. Seguir un Código Ético.

La disciplina del Coaching, tiene relativamente poco tiempo y no hay entidades que regulen la práctica del Coaching, más allá de las Asociaciones. Es importante ofrecer seguridad a los clientes que desconocen las buenas y malas prácticas y es importante para los coaches que ofrezcamos buenas prácticas, puesto que todavía hoy, la confianza recae en la disciplina más que en el coach.

El código ético de la International Coach Federation es uno de los más reconocidos a nivel mundial.

2. Crear Alianzas Efectivas.

Una Alianza cumple una doble función:

- Sirve para establecer y hacer un seguimiento del tipo de relación que quieren establecer coach y coachee.
- Ayuda a crear confianza y establecer unas normas consensuadas.
- Sitúa al Coach y al Coachee en un mismo nivel, cada uno con sus responsabilidades.

3. Establecer Confianza.

Hay dos motivos importantes por los que establecer confianza.

El primero es que las personas necesitan la confianza suficiente para poder poner sobre la mesa cualquier limitación que tengan para poder trabajar sobre ella. Sin confianza no saldrán dichas limitaciones y no se podrán trabajar.

El segundo motivo es que nuestra confianza dará fuerza y expectativas a la persona con la que trabajamos. Expectativas que de forma consciente o inconsciente, trabajará para cumplir. Es utilizar la profecía auto cumplida en favor de las personas.

4. Estar Presente.

Como ya hemos visto, sólo existe el aquí y el ahora. Estar presente es estar atento a lo que sucede en el momento presente.

Si no estás presente, si tu cabeza está ausente en una conversación con otra persona, se te escaparán datos importantes y la otra persona percibirá tu ausencia, acrecentando la desconfianza.

5. Hacer Preguntas Poderosas.

Las preguntas poderosas son las que ayudan a la otra persona a tomar conciencia y el mejor tipo de preguntas para este fin son las preguntas abiertas.

Una pregunta cerrada exige al interlocutor un si o no. Una pregunta abierta, le hace pensar.

No es lo mismo preguntar ¿te ha gustado lo que te he comentado? que ¿qué opinión te merece lo que acabamos de hablar? Indudablemente, se extrae más información de la segunda pregunta.

También con las preguntas, puedes lograr que tu interlocutor ponga la atención allí donde tú quieres. De esta forma, es mejor hacer preguntas encaminadas a buscar soluciones que no preguntas que busquen justificación.

No es lo mismo preguntar ¿por qué has hecho eso? que preguntar ¿qué tienes que hacer para lograrlo? Con la primera pregunta pondrá el foco en los motivos que le han llevado a fallar y con la segunda a buscar una solución.

6. Escuchar Activamente.

La comunicación está compuesta de tres tipos de mensajes.

- El mensaje verbal. Que es el que se transmite con las palabras.
- El mensaje paraverbal. Que es el que se transmite con el tono de voz, el volumen, etc.
- El mensaje corporal. Que es el que se transmite con el cuerpo y con los gestos.

Una escucha activa es aquella en la que estás atento al mensaje que quiere transmitir tu interlocutor en toda su extensión. Para ello, hay que evitar los juicios y evitar pensar en cómo eso nos afecta a nosotros, etc. Sólo hay que buscar el entendimiento del mensaje, desde el punto de vista del interlocutor.

7. Comunicar Directamente.

Una cosa es que escuchemos activamente, estando presentes, etc., y otra que nos callemos aquello que pensamos. Si la alianza está bien establecida, hay confianza y el empleado no duda de que esto lo haces en su favor, podrás decirle de forma directa aquello que piensas.

8. Ser Objetivo y Concreto.

Habla de cosas concretas que tu empleado pueda contrastar. Evita decirle que es un desastre y que no hace nada bien. En lugar de eso, es preferible que le digas, por ejemplo, que le has pedido un informe completo para las 15:00 horas y te lo ha entregado a las 18:00 horas, y

que le falta x, y, z. Y que el no tenerlo a tiempo e incompleto te va a impedir hacer una buena presentación al consejo de dirección.

9. Devolver la Responsabilidad de los hechos y el lenguaje.

Habla siempre de aquello que depende del empleado y si es él quien habla de aquello que no está en su zona de control, házselo saber o pregunta de quién depende.

Si con su lenguaje habla en tercera persona para temas que le atañen él mismo, házselo saber también.

10. Hacer consciente del Compromiso.

En muchas ocasiones observarás de que hablan de lo que quieren lograr, pero si no se comprometen de verdad, no alcanzarán sus objetivos. Preguntarles por aquello a lo que tendrán que renunciar para lograrlo, les hará conscientes de si de verdad están dispuestos o no... o lo que es lo mismo, si están comprometidos.

ÁREAS DE CONOCIMIENTO

Volviendo a las áreas de conocimiento que se exploran, decíamos que había 3: Teórica, Práctica y Emocional.

La relación que hay entre esas 3 áreas es la misma que hay entre Mente, Cuerpo y Emoción y cuando se hacen modificaciones en alguna de esas áreas, TODAS se ven afectadas. Funcionan como un SISTEMA.

Lo que une mente y cuerpo, son las EMOCIONES.

La creación de objetivos, es un ejercicio que se sirve del conocimiento teórico. Es decir, de la mente.

Esta habilidad depende de la capacidad que tienen como personas, de proyectarse al futuro con la imaginación y esperar que se cumplan ciertos deseos.

Iniciación al Coaching Deportivo

Proyectarse al futuro con la mente para crear objetivos, no es viajar al futuro realmente, el único espacio, el único momento en el que se puede vivir, es en el ahora, por tanto es sólo un viaje mental.

Como digo, lo que une los objetivos, creados por el pensamiento (mente), y lo cerca o lejos que está realmente desde el punto de vista de las habilidades (cuerpo), lo que une mente y cuerpo, son las Emociones.

Si tu deportista es capaz de mantenerse en el presente con la mente y utilizar el tiempo sólo para planificar los objetivos, mente y cuerpo estarán en el mismo espacio temporal y no habrá tensiones.

Si por el contrario, se identifica con su mente y se cree que el futuro es el ahora y que esos objetivos ya deberían estar cumplidos, y esta identificación no va acompañada de la habilidad corporal, entonces llegan las tensiones.



Se hace necesario entonces, para cualquier deportista, aprender a manejar estos conceptos, pero no todos los conceptos tienen el mismo grado de dificultad a la hora de ser manejados. Depende en gran medida del grado de consciencia o inconsciencia necesario para su desarrollo.

El grado de dificultad a la hora de tomar consciencia de las áreas ciegas, es el siguiente:

Nivel 1 -> Grado de dificultad bajo.
Es el nivel del Conocimiento Teórico.

Es fácil llegar a conocer cuáles son las carencias teóricas. Hoy en día, con todo el conocimiento teórico al alcance de un click en internet, hace que esté disponible para todo el que quiera aumentar su saber. Sólo tiene que compararlo con lo que ya conoce para saber si su conocimiento es el adecuado o tiene que aumentarlo.

Una persona que quiera prepararse un maratón sin previo conocimiento, tiene multitud de libros, artículos, etc., que hablan de las posturas al correr, de la distancia entre zancadas, de los diferentes tipos de entrenamientos... largos, cortos, intensivos, cruzados... puedes conocer también las pulsaciones a las que es preferible entrenar para ganar capacidad aeróbica, lo que tienes que comer... y un montón de información más. Sólo tienes que compararlo con tu nivel de conocimiento y ¡listo! Ya sabes tus áreas de mejora.

Nivel 2 -> Grado de dificultad medio.
Es el nivel del Conocimiento Práctico.

Es más difícil darse cuenta de las modificaciones que hay que introducir en la forma de hacer las cosas para tener diferentes resultados. Requiere de horas de entrenamiento y esfuerzo.

Un ejemplo sería montar en bici. Aunque hayamos aprendido la teoría, sólo las horas de práctica y alguna que otra caída podrán hacernos adquirir el conocimiento práctico.

Nivel 3 -> Grado de dificultad algo.
Es el nivel de Gestión de las Emociones.

Si bien es cierto que hay personas que tienen la capacidad de conocer y gestionar bien las emociones, es tal vez este el área menos trabajada en nuestra sociedad y por tanto, hay menos conocimiento disponible que en el caso del conocimiento teórico o práctico.

Cómo gestionar las emociones es, hoy en día, un conocimiento muy intuitivo y de difícil transmisión, de ahí el grado de dificultad que supone para la mayoría de nosotros.

Iniciación al Coaching Deportivo

La función del coach, como decía al principio, es ayudar al entrenador o deportista, a que tome conciencia de cuál es su nivel de conocimiento en estas áreas para que pueda tomar mejor sus decisiones o como mínimo, que sea libre y se responsabilice de sus decisiones.

Para lograr esto, hay ciertas herramientas que se pueden poner en práctica y de las que hablaremos en este manual, pero si se hace a través de un Proceso de Coaching y con una metodología concreta, estaremos hablando de **Coaching Profesional**.

A continuación hablaré de la Metodología del Proceso de Coaching y de las Herramientas a utilizar y cómo utilizarlas.

La Metodología que mostraré está basada en el Modelo GROW, un modelo que fue desarrollado en el Reino Unido, pero cuya autoría no está clara, aunque mayoritariamente se le atribuyen a Graham Alexander y Alan Fine y que popularizó John Whitmore.

Es uno de los modelos más utilizados para la fijación de objetivos y resolución de problemas.

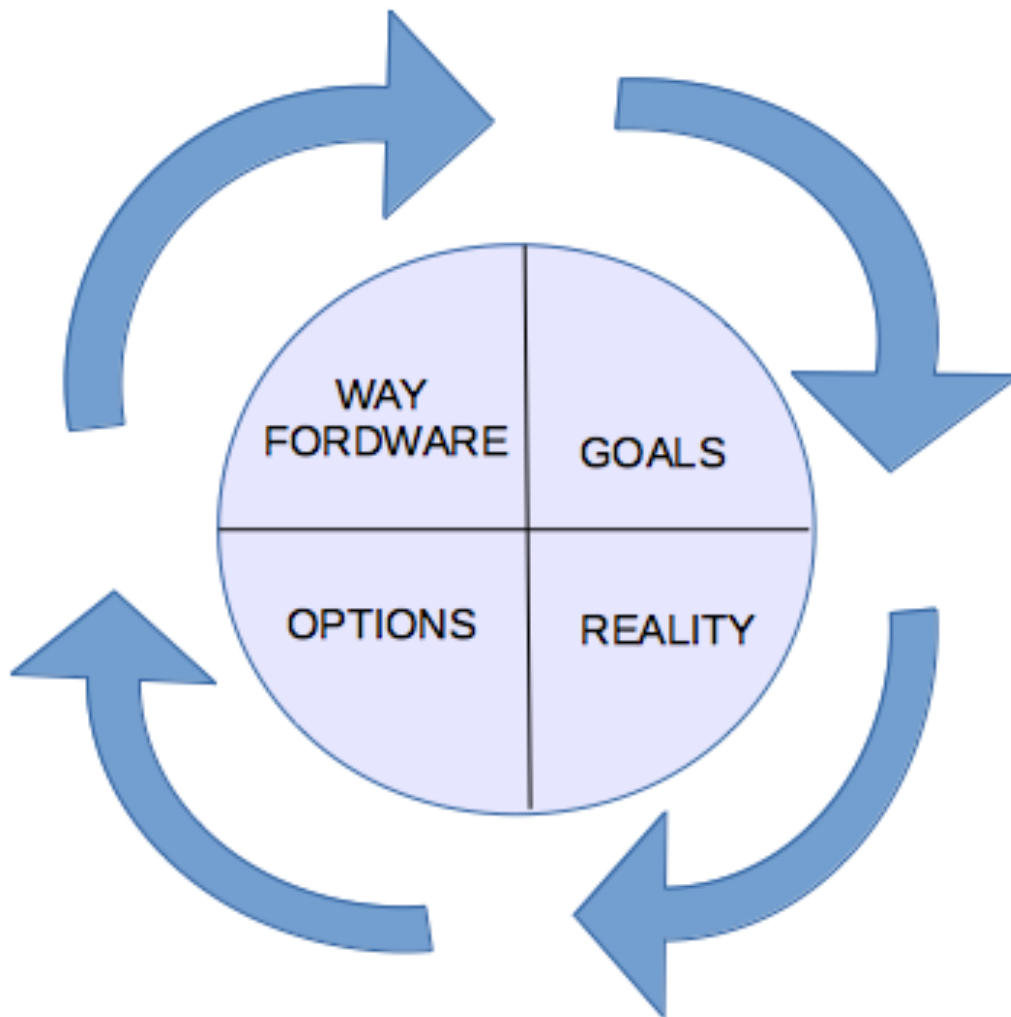
Su base es esta:

G -> Goals: Objetivos.

R -> Reality: Realidad.

O -> Options: Opciones.

W -> Way Forward: Plan de Acción



Con la base del GROW, he creado una guía, que no pretende ser la única vía para el desarrollo de las sesiones de coaching, pero sí una herramienta útil al principio del aprendizaje de cualquier coach que se inicie en esta disciplina.

GUÍA PARA PROCESOS DE COACHING

1.- Crear una Alianza efectiva.

Por hacer una metáfora, la alianza es como la calidad de los productos



en la cocina, que si no hay una buena base de productos, ningún plato saldrá bien.

- Explica qué es el Coaching y ajusta las expectativas del Coachee. Recuerda que no es formación, ni consultoría, así que no le dirás lo que tiene o debe hacer. Explícale que serás como un espejo donde mirarse y que con tus preguntas, moverás ese espejo para que vea la realidad desde distintos ángulos.
- Explica cómo es un proceso: Conjunto de sesiones (6-12) con duración aproximada de 45-90 minutos/sesión, (más en coaching de equipos), y que dichas sesiones se repartirán en el tiempo cada 7-15 días dependiendo de necesidades.
- Las sesiones transcurren en el marco de una Alianza que es eso que estáis construyendo.
- Explica que durante el proceso, como Coach, aplicarás una Metodología y unos principios y competencias y esa será tu responsabilidad, la suya será la búsqueda, toma de decisiones y resultados.

Iniciación al Coaching Deportivo

- Explica que es una relación entre iguales, donde él/ella es el experto en su vida. Y que para que se de una buena relación, tiene que haber una comunicación honesta.
- Explica también que las sesiones son Confidenciales con la salvedad que imponen las leyes.
- Pídele los permisos necesarios y adecuados como por ejemplo, permiso para tomar notas o permiso para interrumpirle y explícale los motivos y qué gana él. Si le interrumpes, que sea para tratar temas que le puedan llevar más rápido a tomar conciencia.
- Deja la alianza abierta para poder incluir, quitar o modificar conjuntamente aquello que sea bueno para el proceso.

Este es un estilo de Alianza propio, que además cierro con un apretón de manos y un envío posterior por email, aunque hay otros coaches que lo hacen de otra forma e incluyen en la alianza otras normas.

Lógicamente, siempre hay que preguntar al coachee qué normas quiere incluir él.

2.- Definir 3 situaciones/elementos.

- A) Definir el Objetivo.
- B) Definir el Sueño.
- C) Definir la Realidad Actual.

Definir el Objetivo y la Realidad, es parte del modelo GROW. En concreto es la parte de G y R. Pero le añado definir un Sueño, como parte fundamental de la motivación de los objetivos. Veremos que los objetivos son concretos, sin embargo, los sueños, son el “para qué” de esos objetivos. Tiene que ver con los deseos más profundos, con los valores, con aquello que es importante de verdad para la persona y que no es concreto.

Lograr una medalla olímpica puede ser un objetivo, el sueño podría ser sentir que dejas huella en este mundo o que sería la forma de devolver a la familia todos los esfuerzos que hicieron por ti cuando siendo todavía niño te llevaban a entrenar o a las competiciones. En esos casos, los valores podrían ser el reconocimiento o la familia.

A) Definir un Objetivo.

El objetivo, a ser posible, debe de cumplir con el acrónimo META más dos cualidades adicionales.

M: Medible. Que sea algo que pueda comprobar que se está acercando.

E: Específico. Que pueda comprobar que ha alcanzado su objetivo. Si sólo pide más autoestima, ¿cómo sabrá que ya tiene más autoestima?

T: Temporalizado. ¿Cuándo quiere alcanzarlo?

A: Alcanzable... y Retador. Si es para mañana ni se molestará pero si es para dentro de 10 años, tal vez no de el primero paso hasta dentro de 9 años.



Las dos cualidades adicionales:

- Definido en positivo. Alejarte de lo que no quieres no te lleva necesariamente a alcanzar lo que sí quieres. Definir lo que quieres es muy importante. Si no puedes hacerlo antes, hazlo después, pero define lo que sí quiere lograr.
- Busca beneficio propio. Asegúrate de que tras el objetivo hay un beneficio para el deportista y no lo hace sólo por complacer a otros.

Si el cliente no sabe lo que quiere, tienes que ayudarlo a definirlo.

Las preguntas que te pueden ayudar son de este tipo:

¿Dónde puedes buscar la información?

¿Quién lo ha logrado ya? ¿Cómo lo ha hecho?

¿Quién sabe cómo lograrlo?

Intenta definir objetivos META, pero si no lo logran en una o dos sesiones, trabaja con objetivos menos definidos.

Puede que te ayude construir un sistema de medición subjetivo. Pide a tu coachee, que te diga del 0 al 10, cómo siente que está de cerca o lejos de su objetivo no medible.

B) Definir un Sueño.

Si en las empresas se habla de “Misión”, en el ámbito personal se habla de “Propósito”.

¿Por qué es importante para ti lograr ese o esos objetivos?

¿Cuáles son los valores que estarás satisfaciendo si alcanzas tus metas?

La auténtica felicidad y el verdadero éxito vienen de vivir tu vida de acuerdo y en armonía con las leyes que la rigen. Las personas felices son aquellas que viven según sus normas, las siguen y viven de acuerdo con ellas.

Las personas de más éxito se caracterizan sin excepción por su claridad de valores, por vivir apegadas a sus valores. Todo lo que dicen y hacen es reflejo de sus convicciones.

Define cuáles son tus valores, define cuál es tu Sueño: Por qué es importante para ti lograr tus metas.

C) Define la Realidad.

Esta parte tiene que ver con lo que actualmente te limita. Si no te limitase nada, ya habrías alcanzado tus objetivos ¿verdad?

¿Es sólo tiempo lo que necesitas? ¿No podrías alcanzarlo de forma más rápida? ¿Qué te lo impide?

Si nada de lo que digo va contigo, puede que no necesites Coaching ;)

El orden ideal en el que se definen las tres fases (A-B-C), es precisamente ese A-B-C, pero en realidad, dependerá del coachee.

Hay quienes vienen contando sus “problemas” (la realidad que actualmente les limita) y por mucho que les preguntes por sus objetivos, no hablarán de ellos con claridad hasta que no se desahoguen.

Otros llegan con grandes pretensiones, hablando de lo que es verdaderamente importante para ellos y no terminan de definir algo concreto. Hablan de sus “Sueños” y les tenemos que ayudar a echar un cable a tierra, después de que tomemos nota de esos sueños.

Y los hay que vienen con objetivos más o menos concretos, pero no se han parado a pensar por qué es importante para ellos alcanzar esas metas.

Observa como viene tu cliente y ayúdale a completar las tres fases, sea en el orden que sea.

3.- Explorar las Opciones y crear un Plan de Acción.

Es cumplir con la O y W del método GROW.

Es la parte más creativa del proceso/sesión de coaching.

No hay nada “bien” hecho o “mal” hecho, no obstante voy a ofrecer una guía de los casos más habituales.

Teniendo en cuenta que venimos de la definición de objetivos, tenemos que ser conscientes del área de conocimiento en la que está encuadrado dicho objetivo, si en el conocimiento teórico o en el conocimiento práctico.

En función de cómo se hayan definido los objetivos, te puedes encontrar:

1.- El Coachee sabe lo que quiere o lo acaba de descubrir, pero no sabe cómo lograrlo por falta de información.

Supón que tu meta, recién definida, es algo así como “estar trabajando como entrenador del equipo X, para el comienzo de la próxima temporada”.

La información que le puede faltar a una persona que tenga esta meta, puede ser de diversa índole:

- ¿Qué competencias tiene que desarrollar como entrenador?
- ¿Quien o quienes toman la decisión para que cuenten con él y sobre todo, en base a qué criterios?
- ¿Es necesaria alguna titulación específica y cuál?
- ¿Existe algún impedimento legal?

Hasta que no se resuelvan estas dudas que pertenecen al ámbito teórico, no tiene sentido hacer nada ni desarrollar habilidades que puede que luego no necesite.

2.- El Coachee sabe lo que quiere y qué tiene que hacer para lograrlo, pero no tiene la habilidad desarrollada.

En este caso, más que ayudarle a descubrir qué tiene que saber, (que también) le tiene que ayudar a trazar un plan de acción para poner en práctica lo que ya sabe, buscar opciones diferentes a las que proponga y explorar si las barreras que surjan son reales o ficticias.

¿Cuáles son los pasos para desarrollar la habilidad?

¿Cómo lo hacen los que ya lo han logrado?

¿Y si no tuvieses esa dificultad, qué harías?

Evita los juicios prematuros por parte del cliente, del tipo “yo no tengo tiempo”, y ayudarle a mantenerse en las opciones. El éxito viene del número de opciones y el filtro se aplica más adelante.

Para evitar estos juicios prematuros, puedes utilizar preguntas del tipo:

“Ok, ¿y si tuvieses tiempo? Recuerda que ahora sólo estamos explorando opciones”.

3.- Tiene el conocimiento, entrena de forma responsable, pero tiene un “bloqueo” a la hora de poner en práctica sus habilidades.

Estas situaciones se pueden trabajar con dos estrategias diferentes.



Estrategia Consciente - Estrategia Inconsciente

3.1. Estrategia Consciente.

Se trata de hacer consciente al cliente de sus emociones, observarlas y averiguar qué es lo que las provocan para poder cambiarlo. Se cambian cambiando la forma de pensar.

Recuerda:

- Nada tiene sentido, salvo el sentido que cada uno le da.
- El valor de las personas, no depende de sus resultados.
- El error no existe, sólo hay resultados.

Averigua de dónde viene la emoción. Cuál es el pensamiento que la genera. Cuál es la expectativa que no se está cumpliendo.

Si se identifica con su mente, con las expectativas, con el resultado, no está aceptando que lo que es, es. No vive en el aquí y ahora. Se identifica con su yo futuro, creado por el ego y sufre por la diferencia que se ha creado en su mente.

Ejemplos de preguntas que te pueden ayudar a que tome conciencia de esto son estas:

¿Qué relación hay entre el resultado y cómo te sientes?

¿Qué pensarías de ti si logras el resultado deseado? ¿Y al contrario?

¿Qué dice de ti ese resultado?

¿Aumentaría tu valor si alcanzas el resultado? ¿Para quién aumentaría ese valor?

Hay personas que llegan a entender esta parte, desde la mente, de forma teórica, pero su emoción no cambia. Pregunta por lo que tiene que suceder para que se lo crea.

Existe un miedo Inconsciente a perder la Identidad y por eso hay resistencia a cambios grandes en nuestros comportamientos que son percibidos como comportamientos que definen nuestra identidad.

Una vez que tu deportista ACEPTE plenamente que no “es” sus resultados, te resultará más fácil avanzar, trabajando para lograr los resultados. Es ahora cuando, de forma libre y responsable, puede elegir qué hacer para mejorar sus resultados.

Las barreras más frecuentes en este proceso, son:

A. Brecha en la Alianza. Puedes repasar de vez en cuando la alianza para asegurarte de que estáis funcionando conforme a lo que habéis acordado.



B. Uso de un lenguaje “justificativo” por parte del cliente. Tiene el foco en explicar por qué hace lo que hace y no en aprender o tomar conciencia. Explicar las dificultades no lleva a la toma de conciencia. Algunas personas divagan mucho sin reflexión.

C. Falta de humildad.

D. Uso inadecuado del humor, que limita la reflexión acerca de las emociones.

E. Pérdida de Motivación.

F. Pérdida de Confianza en el Proceso.

G. Creencias que no salen a la luz.

H. Energía baja.

3.2. Estrategia Inconsciente.

Hay algunas emociones que no vienen “generadas” por nuestra forma de pensar, ni de juicios, etc. Son casos como puede ser la vergüenza, el vértigo, etc. que vienen de la información real o ficticia, de las experiencias pasadas, que condicionan nuestros actos de manera automática.

En algunas de estas ocasiones, podemos pedir permiso a los deportistas, para hacer algún ejercicio que no pertenece al proceso de Coaching, pero que le puede ayudar a generar cambios en la información inconsciente responsable del comportamiento. Estas herramientas pueden venir de diferentes disciplinas. Las más útiles, las hemos encontrado en la PNL o Programación Neurolingüística y en la Hipnosis, así que sólo pueden ser puestas en práctica por quienes tienen conocimiento acerca de PNL o Hipnosis y en cualquier caso,

avisando al deportista de que la práctica de esos ejercicios, no forman parte de las herramientas del Coaching.

Estas Herramientas las explicamos más adelante en el apartado de PNL.

El objetivo es transformar cualquier emoción que impida al deportista enfocarse en el aquí y ahora del desarrollo del conocimiento práctico.

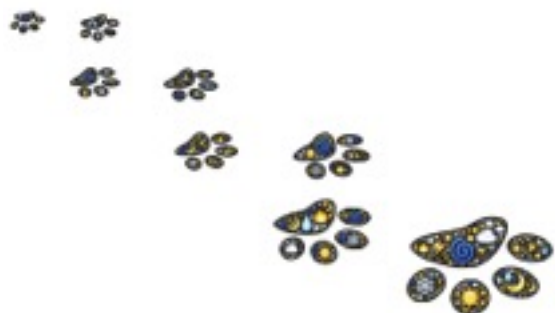
4.- Seguimiento.

Durante las diferentes sesiones has trabajado con tu deportista para ayudarle a que se marque unos objetivos, los defina de forma eficaz y construya un Plan de Acción para la consecución de sus objetivos.

Uno de los trabajos que puedes hacer para tu cliente, es revisar cómo lleva el plan de acción. Lo que le está funcionando, lo que no, lo que puede mejorar...

Es útil para devolverle la responsabilidad de tomar acción en caso de que no esté cumpliendo los planes de acción, pero en ningún caso debe sentir que le echamos en cara que no cumpla con su plan. En todo caso deberemos preguntarle por los motivos por los que no lo está cumpliendo, para que tome conciencia.

Esto es sólo una “comprobación” que no tiene que darse necesariamente en todas las sesiones y en cualquier caso, tras esta revisión, podemos preguntarle qué es lo que quiere trabajar en la sesión que toca.



(Programación Neurolingüística (PNL))

Es una disciplina que estudia la relación entre los resultados y la experiencia subjetiva, entendiendo por experiencia subjetiva la toma en la que cada uno percibe la realidad.

El nombre de PNL tiene su origen en:

Programación: Habilidad de organizar la información exterior en un orden determinado.

Neuro: Hace referencia al sistema nervioso y cómo percibimos la información a través de los 5 sentidos.

Lingüística: Hace referencia a cómo la comunicación verbal y no verbal hace de codificador/descodificador de la información neuronal y las provee de sentido.



Desde el punto de vista de la PNL, nos hemos creado mapas con los que nos movemos más o menos bien en nuestro mundo, pero con el tiempo, las circunstancias cambian, el mundo cambia y nosotros continuamos con nuestro antiguo mapa. Conocer cómo nos creamos nuestros mapas, ayuda también a modificarlos y adaptarlos a la nueva realidad.

Los 2 filtros para convertir la realidad inabarcable en nuestro mapa, que vamos a estudiar aquí son:

- Los Sistemas Representacionales.
- El metamodelo del Lenguaje.

Asociado a estos filtros aprenderemos algunos ejercicios para modificar el mapa.

- Swish
- Anclajes

SISTEMAS DE REPRESENTACIÓN

Hemos dicho que percibimos el mundo con nuestros sentidos. Visual, auditivo, kinestésico, olfativo y gustativo.

En la mayoría de los manuales, el olfativo y gustativo se incluyen dentro del sistema de representación kinestésico, que es el que incluye el tacto, las sensaciones, el equilibrio, etc.

Esta forma de percibir el mundo es limitada. Sabemos que hay más información de la que podemos percibir. Los perros son capaces de detectar la llegada de un ataque epiléptico en una persona con este problema. Los murciélagos vuelan sin chocarse porque son capaces de percibir sonidos que nosotros no podemos...

Y aunque es limitada, es nuestra forma de percibir el mundo, y con ella creamos nuestro mapa para hacernos una idea de cómo es el mundo.

En resumen, que los canales por los que percibimos el mundo son básicamente 3:

VISUAL - AUDITIVO - KINESTÉSICO

Estos canales, son capaces de dividir la información en una especie de unidades de información o Submodalidades.

VISUALES	AUDITIVOS	KINESTÉSICOS
<ul style="list-style-type: none">· Luminosidad· Contraste· Claridad· Tamaño· Color· Movimiento· Asociados/ Disociado· Velocidad	<ul style="list-style-type: none">· Tonalidad· Ritmo· Volumen· Timbre· Distancia· Resonancia· Mono/Estéreo· Ruidos	<ul style="list-style-type: none">· Presión· Localización· Textura· Temperatura· Movimiento· Intensidad· Humedad· Olor

Todos tenemos los tres canales desarrollados, aunque algunos tenemos preferencia por un canal más que por otro. Saber cómo las personas con las que nos comunicamos perciben el mundo nos ayudará a comprenderles.

¿Cómo sabemos cuál es el canal que están usando?

Tenemos tres formas de saberlo:

- Por sus palabras.
- Por cómo hablan.

- Por el movimiento de sus ojos.

Por sus palabras o Predicados:

Visuales: Sus palabras hacen referencia a lo que están viendo.

Auditivos: Sus palabras hacen referencia a lo que escuchan.

Kinestésicos: Sus palabras hacen referencia a lo que sienten.

PREDICADOS

VISUALES	AUDITIVOS	KINESTÉSICOS	INESPECÍFICOS
<ul style="list-style-type: none">· Apagar· A simple vista· Bonito· Brillante· Claro· Color· Cristalino· Foto· Gráfico· Horizonte· Iluminar· Ilusión· Ilustrar· Imagen· Mirar· Observar· Obstáculo· Perspectiva· Punto de vista· Revelar· Ver	<ul style="list-style-type: none">· Anunciar· Armonía· Barullo· Cantar· Click· Comentario· Decir· Describir· Escuchar· Estallido· Explicar· Gritar· Hablar· Murmullo· Oír· Palabra· Preguntar· Ritmo· Rumores· Sintonía· Susurrar· Volumen	<ul style="list-style-type: none">· Agradable· Amargo· Áspero· Dulce· Emocional· Equilibrar· Fácil/Difícil· Felicidad· Frío/Caliente· Humedad· Leve· Mover· Notar· Olfato· Perfume· Pesar· Resistir· Tenso· Tocar· Temblar	<ul style="list-style-type: none">· Aprender· Captar· Comunicar· Conocer· Decidir· Detalle· Entender· Escoger· Estimular· Estudiar· Intuición· Orientar· Percibir· Retroceder· Recordar· Relacionar· Saber· Salida· Sorpresa

Iniciación al Coaching Deportivo

Por la forma de hablar:

	Velocidad	Volumen
Visuales	Alta	Alto
Auditivos	Media	Medio
Kinestésicos	Media/Baja	Bajo

Por el movimientos de los ojos:



VR: Visual Recordado.

La personas recuerda imágenes.

VC: Visual Construido. Construye imágenes. Típico de cuando pensamos en el futuro o creamos.

AR: Auditivo Recordado. Recordamos sonidos.

AC: Auditivo Construido. Construimos Sonidos.

K: Kinestésico. Conectamos con nuestras sensaciones.

DI: Diálogo Interno. Nos hablamos a nosotros mismos.

Algo muy importante a tener en cuenta de los sistemas representacionales, es que es un proceso automático y que no somos conscientes del proceso completo, sino sólo del inicio y del final.

Descubrir el proceso completo es descubrir la estrategia.

Ejemplo de estrategia:

1. Vemos entrar a nuestro jefe con el ceño fruncido. Esto es imagen visual.
2. Me imagino que va a decir algo en mal tono. Auditivo Construido.
3. Me digo a mi mismo/a que debería ocultarme en mi despacho y no salir en todo el día. Diálogo interno.
4. Este diálogo me lleva a sentirme mal, chiquitito/a.

La representación interna que acabo de crear es producto de una estrategia inconsciente que podemos modificar si sabemos cómo funciona.

Existen ejercicios con los que podemos modificar directamente estas estrategias, cambiando la experiencia de la neurología.

Cada pensamiento, cada idea, bien sea algo visual, auditivo o kinestésico, es atraído y atrae a otras ideas, en función de si se han dado juntas en el pasado, con qué frecuencia y con qué intensidad.

De esta forma, pareciera que hay ciertas ideas que desde el punto de vista neurológico, estén predeterminadas a darse juntas en función de nuestra experiencia.

A un niño a quien le dan un cachete cada vez que se porta mal, tendrá tendencia a recordar los cachetes e incluso sentirse de una determinada manera, cada vez que se comporte mal.

Dada la flexibilidad de la mente, es posible cambiar esa relación de ideas, y para cambiar la neurología, es posible hacerlo sólo con la imaginación. Los siguientes ejercicios, están pensados para favorecer esas asociaciones neurológicas.

EJERCICIOS DE PNL

Swish

Es una técnica con la que una persona puede cambiar hábitos o comportamientos impulsivos, con sólo cambiar las submodalidades con las que crea tu representación.

Para ayudarle a este cambio se usa este ejercicio en el que el Explorador es la persona que quiere el cambio y el Guía es la persona que le ayuda a que esto suceda con la ayuda de este ejercicio:

1. Determinar el comportamiento a modificar y analizar en qué piensa justo antes del comportamiento.
2. El guía solicita al explorador que construya una imagen grande y brillante de lo que ve justo antes de que comience el comportamiento no deseado. Dicha imagen deberá vivirla de forma asociada.
3. Estado interruptor. Cualquier cosa que le saque de ese estado en el que se ha metido.
4. El guía pregunta al explorador cómo sería él mismo sin ese comportamiento y le pide que cree una imagen disociada siendo esa persona diferente.
5. Estado interruptor.
6. Solicitar al explorador que vuelva a la imagen asociada y que conecte otra vez con ella, pero en esta ocasión, en una parte de esa imagen, poner la imagen en pequeño y en blanco y negro, la imagen de él mismo con el comportamiento deseado.

7. Pedirle al explorador que convierta la imagen pequeña y en blanco y negro, en algo grande, brillante, en color, y que esta imagen tape la imagen de su comportamiento no deseado. Acompañar este proceso con un movimiento corporal y con un sonido. Puede ser swish o cualquier otro.
8. Estado interruptor.
9. Repetir el proceso unas 5 veces a partir de la imagen asociada y con estado interruptor entre ambas para asegurarnos de que el encadenamiento es en un único sentido.
- 10.Verificación: El guía le pide al Explorador que vea la primera imagen. ¿Qué sucede? Si está bien hecho le resultará difícil mantenerla o identificarse.

Anclajes

Un anclaje es la relación que existe entre 2 ideas, entendiendo por idea una imagen, un sonido, una sensación o el conjunto de varias.

Esto, que sucede de forma natural en nuestras vidas, podemos crearlo para nuestro propio beneficio.



Pasos:

1. Haz que el explorador busque una situación que quiera superar. Un reto.
2. Pídele que recuerde la situación de forma asociada, calibra su estado y pregúntale qué recurso necesitaría para poder vivir esa experiencia de una mejor manera para él/ella.
3. Crea un estado Interruptor.
4. Pídele al explorador que busque un momento en su vida en le que experimentó plenamente ese recurso. Por recurso, entiende recurso Interno, como la valentía, la calma, el amor, la confianza...

Cuando lo esté experimentando, crea un ancla kinestésica tocándole el hombro, pidiéndole que haga un gesto, etc., y que crea un ancla auditiva pidiéndole que asocie ese estado con una palabra o un sonido.

5. Pídele que vuelva a la situación que le supone un reto y que la vida conectado con el recurso. Para facilitar que esto sea así, haz uso de las anclas tocándole el hombro usando el sonido, etc.
6. Calibrar la experiencia con el uso de las anclas. Si el recurso elegido es adecuado y las anclas están bien creadas, habremos logrado que vida la experiencia con una nueva respuesta neuronal que a partir de ahora podrá poner en práctica de forma automática.

El éxito del ejercicio depende de:

Buscar intensidad en el estado deseado (Asociado V-A-K) Sincronización

Exclusividad del estímulo

Repetición exacta y continua.

METAMODELO DEL LENGUAJE

Habíamos visto que el lenguaje es el codificador/descodificador de nuestras experiencias.

Cuando escuchamos la palabra “gato”, en nuestra mente no están las letras g-a-t-o sino que está la imagen de un animal con cierto tamaño, etc. Está la imagen de un gato y esa imagen puede tener multitud de detalles. Es más, es posible que la persona de quien hemos escuchado la palabra gato, estuviese pensando en un gato con ciertas características que omitió y nosotros, para hacer la conversación ágil, en lugar de preguntarle, generalizamos en nuestra mente las características de otros gatos que conocemos.

Dada la riqueza sensorial que tenemos, para poder vivir y no quedarnos parados, utilizamos tres tipos de estrategias que nos ayudan a estar en el mundo:

OMISIONES - GENERALIZACIONES - DISTORSIONES

Omisiones: Dividimos las experiencias en partes para poderlas digerir.

Ponemos el foco en aquello que confirma nuestra visión de la vida.

Generalizaciones: Permite extender el aprendizaje a otros contextos.

* Cuantificadores Universales (Siempre - Nunca - Nada - Nadie - Ninguno) * Operadores Modales (De Necesidad - de Posibilidad - de Merecimiento)

- Tienes que... - Deberías...

- Hay que...

- Necesito...

Distorsiones: Permite introducir cambios en nuestra experiencia sensorial

Iniciación al Coaching Deportivo

- Causa/Efecto: Tu risa me irrita.
- Lectura de Pensamiento: No confía en mi.
- Equivalencias Complejas: Si me toca la lotería soy feliz. -
Presuposiciones

Es de vital importancia para cualquier Coach, conocer el Metamodelo del Lenguaje de su Coachee.

Es la forma de ayudarlo a que su mapa de la realidad se ajuste lo mejor posible a la realidad para poder moverse por el mundo de manera fluida.

Si notas que tu coachee está sufriendo y te das cuenta de que está haciendo alguna generalización o tal vez esté omitiendo algo, al preguntarle por eso que falta o por eso que está generalizando, le estás ayudando a que se centre en cómo percibe la realidad y qué cosas si puede cambiar y cuales no.

Para poder ayudar a tu coachee, tienes que convertirte en tu mejor versión y utilizar el poder de la concreción para no incluir tu mapa de la realidad más de lo necesario.

Bibliografía

- W. Timothy Galley: *The Inner Game of Tennis*. Ed. Sirio.
- Toni Nadal: *Todo se Puede Entrenar*. Ed. Alienta.
- Juan Antonio García Herrero: *¿Qué Entrenador Quiero Ser?* Ed. Círculo Rojo.
- Terry Orlick: *Entrenamiento Mental. Cómo Vencer en el Deporte y en la Vida, Gracias al Entrenamiento Mental*. Ed. Paidotribo.