



CERTIFICACION INTERNACIONAL EN COACHING CON PNL

"Lo mejor que puedes hacer por los demás no es enseñarles tu riqueza sino hacerles ver la suya propia"

Goethe

Programación Neurolinguística y Coaching

El coaching es un modelo que tiene la finalidad de desarrollar el potencial de las personas, de forma metódica estructurada y eficaz. Los principios en los que se apoya son:

- 1.- El coaching se centra en las posibilidades del futuro, no en los errores del pasado ni en el rendimiento actual.
- 2.- Para obtener lo mejor de las personas, el coach debe creer en su potencial. Nuestras creencias sobre las capacidades de los otros tienen un impacto directo sobre su actuación.
- 3.- El coaching funciona en base a una relación de confianza y confidencialidad mantenida entre el coach y el coachee.
- 4.- El coachee no aprende del coach, sino de si mismo estimulado por el coach. Aunque a veces no es fácil, el coach debe evitar transferir su experiencia al coachee, ya que si lo hiciera, estaría incumpliendo uno de los principios básicos del coaching.

Nuestros resultados son consecuencia de nuestras acciones o conductas, y estas a su vez, son el reflejo de nuestros pensamientos. La mejora del rendimiento se produce, cuando enriquecemos nuestros modelos mentales y podemos generar nuevas respuestas de acuerdo a lo que desarrollamos en el proceso.

En realidad, estas dos áreas de trabajo están muy cercanas entre sí y son difícilmente separables. De modo que, sea cual sea la definición que se tenga de ellas, la concepción teórica - especialmente en cuanto a la idea de la existencia de la "realidad"- o el enfoque metodológico que se maneje, PNL y coaching comparten diversos factores comunes: ambas son procesos dinámicos, basadas en la conformación de un tipo especial de alianza o relación que exige ciertas competencias personales y profesionales para establecerla y que se concreta en la entrevista individual o en el contexto interactivo grupal. En ambas se desarrolla a lo largo del tiempo una situación de comunicación en ambas direcciones.

Tanto la PNL como el coaching son situaciones de aprendizaje, en las cuales se producen cambios, se redefinen significados, percepciones o sentimientos, se modifican actitudes, valores, conductas y visiones del mundo, se aprenden y se refinan destrezas y habilidades. Esto exige que en el curso de este proceso el coach sea un "facilitador de aprendizajes"

La Programación Neurolingüística es un enfoque que describe la forma cómo la mente o el cerebro funcionan para producir ciertos resultados, estudia cómo los sutiles aspectos verbales y no verbales de la comunicación humana están presentes en la relación entre las personas y contribuyen de alguna forma a producir cambios. Más concretamente, la PNL podría caracterizarse como una "metodología" y una "tecnología" que propone un modelo de comunicación y cambio de comportamiento para estudiar la forma cómo los seres humanos usamos el lenguaje verbal y no verbal para influirnos unos a otros y para influir sobre nosotros mismos, de acuerdo al propio modelo.

Este modelo atiende entonces a la manera cómo funciona la mente cuando las personas se comunican y se influyen entre sí y cómo se comunican consigo mismas, para usar sus recursos en forma óptima, para crear ciertas opciones o alternativas de conducta y obtener resultados deseables.

El punto de partida de este planteamiento es el conocido axioma de la comunicación humana que reza: "no es posible no comunicarse", y del cual deriva otro postulado de interesantes implicaciones: "no es posible no influir"...

Para la PNL la palabra manipulación de ninguna manera tiene una connotación negativa la diferencia es que no se manipulan a las personas sino se manipulan los procesos de las personas. En éste sentido JOHN GRINDER menciona "dejen de temerle a la palabra manipulación"

Por su parte, el proceso de coaching consiste en una serie de interacciones o conversaciones que buscan atender a la necesidades de una persona o de un grupo para lograr mejorar su desempeño. Es una situación de influencia interpersonal y de comunicación, con toda la complejidad inherente a la comunicación humana, y al mismo tiempo es una situación de aprendizaje, especialmente orientada hacia las áreas cognitivas, lingüísticas, emocionales y corporales. En tal sentido, el coach, en su trabajo con personas y organizaciones, es simultáneamente un comunicador profesional y también un diseñador de contextos de aprendizaje y cambio, en los cuales sirve además como guía, modelo y fuente principal de recompensa.

Sobre esta base, puede resultar entonces interesante cualquier reflexión acerca de los aportes que ambos enfoques -PNL y Coaching- pueden brindarse entre sí en la praxis profesional cotidiana.

El coach que usa la PNL como una herramienta indispensable para su actividad manejaría la relación del proceso y la dinámica del cambio personal o de la organización de la siguiente manera:

1) Identificar el *estado problema* o antecedentes de la situación actual (orígenes o causas) sería el planteamiento del problema.

2) Identificar el *estado deseado*, es decir, la meta a alcanzar, en donde quiere estar la persona en un tiempo determinado.

3) Identificar los *recursos disponibles* en la persona o el grupo que consulta, para el logro de esa meta.

4) Identificar el *resultado*, el cual exige la "verificación ecológica" o constatación de los efectos y consecuencias que tiene sobre el entorno el logro de los objetivos planteados.

Por otra parte, el coach que maneja PNL sabe que las personas tienen ya los recursos que requieren para efectuar cambios en sus vidas, y esos recursos se encuentran en su propia experiencia personal.

Tanto en coaching como en PNL, el trabajo se concentra sobre la estructura del "cómo" más que en el "que". La PNL como herramienta de coaching focaliza su acción sobre la forma como las personas interpretan, codifican, le dan estructura subjetiva a su experiencia, la comunican a otros mediante el lenguaje, y la reflejan en su comportamiento. En ese sentido, la conducta, es un resultado, una consecuencia, de complejos procesos mentales o procesamientos neurofisiológicos de la información percibida.

En el proceso de coaching con programación neurolinguística el profesional trabaja esencialmente con los "modelos mentales" o la "realidad" que sus clientes le presentan, es decir, con los significados, las codificaciones e interpretaciones que ellos asignan a los eventos que viven, así, cuando alguien plantea ante el profesional sus necesidades, insatisfacciones o frustraciones, por ejemplo, las limitaciones o restricciones que esa persona experimenta no están necesariamente presentes en el mundo en sí, sino en su representación o modelo del mundo. En tal sentido, la meta esencial de cualquier intervención en PNL y en coaching es contribuir para que la persona cambie su modelo o mapa del mundo, es decir, enriquezca, amplíe y expanda su manera de representar la realidad, y descubra opciones y alternativas.

Para cumplir ese objetivo el coach que maneja Programación Neurolinguística utiliza diversas vías, entre ellas las siguientes:

- 1) El conocimiento de los *sistemas de representación o modos de pensamiento* que la persona usa para lidiar con el mundo (las modalidades visuales, auditivas y kinestésicas y sus submodalidades).

2) *Sus patrones de lenguaje verbal*, ya que el lenguaje verbal refleja su identidad y sus modelos mentales: desde la estructura superficial del lenguaje hasta los mapas o modelos mentales, mediante técnicas de indagación, como el "Metamodelo" y las metáforas presentes en el lenguaje personal y organizacional. Se afirma cada vez con mayor convicción que las organizaciones de hoy están dependiendo del lenguaje mucho más que antes, especialmente con el desarrollo del sector de servicios, la importancia de la satisfacción del cliente y la presencia inevitable y creciente de la tecnología en las empresas.

3) *El modelado*. La PNL como herramienta de coaching ofrece la posibilidad de aplicar procedimientos de "modelado" de la conducta de otros, para aprender e incorporar una destreza efectiva de otra persona, o para actuar como modelo de sí mismo y reproducir la propia excelencia demostrada en alguna situación anterior. Se ha dicho que "PNL es un proceso de modelar" y que "modelar es coaching" para crear nuevas opciones.

Cabe mencionar sin lugar a dudas que el máximo exponente en el mundo de la capacidad de modelar y por mucho el único que ha desarrollado un modelo específico es JOHN GRINDER

4) *Las estrategias de acción* que puede emplear el coachee para obtener ciertos resultados. Las estrategias son cadenas o secuencias de representaciones (VSA) y pueden identificarse, determinar su eficacia, y cambiarlas, si fuese necesario, para instalar unas nuevas y más efectivas.

5) Los procedimientos de *anclaje* de conductas que crean capacidades y estados internos de recursos en individuos y en grupos.

6) El uso del *reencuadre* de situaciones. El reencuadre es un viejo recurso que en PNL se actualiza y se convierte en una destreza lingüística. En PNL/coaching, cualquier intento por dar otro marco de referencia distinto a los hechos con el fin de que el cliente responda en forma diferente puede considerarse un reencuadre, una resignificación o redefinición de la situación, (marco negativo a marco positivo)

7) El *rapport*, que maneja la posibilidad de imitar ciertos movimientos para poder comunicarse con el interlocutor de manera más efectiva.

Todo esto le exige al profesional del coaching que usa la PNL como herramienta el desarrollo de tres destrezas básicas: *flexibilidad o versatilidad en su conducta, escucha activa y aguda observación.*

La Programación Neurolinguística cuenta con interesantes perspectivas de aplicación como herramienta de coaching, por lo que está siendo, un útil instrumento de trabajo en este campo.

La Certificación Internacional en Coaching con PNL está centrada en un plan de acción personal que promueve en el participante el más alto desempeño a nivel personal, profesional, organizacional y en su entorno en general. Se ejerce en la persona un cambio profundo y perdurable al facilitarle herramientas que le ayuden a asumir la responsabilidad de enfrentar con éxito el desafío del cambio continuo.