



# COACHING ONTOLÓGICO

## Una llave que abre varias puertas

Por: Diana Lía Di Croce

DIRECTORA ACADÉMICA Y DOCENTE DE LOS PROGRAMAS:  
“FORMACIÓN EN *COACHING* ONTOLÓGICO CON PNL”  
Y “ACTUALIZACIÓN Y ENTRENAMIENTO EN *COACHING*  
ONTOLÓGICO CON PNL”.

### ¿Qué es el *Coaching* Ontológico?

Esta historia comienza, según dicen algunos autores, entre los siglos XV y XVI, al popularizarse una ciudad húngara llamada *Kocs*, ubicada a unos 70 km. de Budapest (entre Viena y Pest). Esta ciudad, al ser una parada obligada, empezó a distinguirse por el uso de un carruaje único para la época, provisto de un sistema de suspensión que lo diferenciaba de los carruajes tradicionales por la comodidad que brindaba a los pasajeros. De esta forma “el carruaje de *Kocs*” (*kocsi szekér*) se hizo famoso como símbolo de la excelencia, y fue encontrando variaciones en su pronunciación

original (*cochi*) pasando al alemán como *kutsche*, al italiano como *cocchio* y al español como coche.

Por lo tanto, la palabra *coach* (coche) es de origen húngaro: un vehículo tirado por animales para transportar personas. Es así como el *coaching*, de alguna manera, también transporta a las personas de un lugar a otro, de donde están hoy a donde quieren llegar en el futuro. Aunque evidentemente no es el *coach* quien carga con el viaje, ni es responsable del rumbo ni de las decisiones que el “conductor” tome a lo largo del proceso. Es el conductor (también



llamado *coachee*) el que lidera el viaje, ya que lo hace a su propio tiempo y espacio, teniendo en cuenta su historia personal (pasado-presente-futuro) con sus valores/creencias/juicios, sus objetivos a lograr y su potencial de crecimiento; el *coach* será el medio para que el *coachee* pueda “percibirse” y “percibir su mundo” de otra forma, con más posibilidades, con más caminos para elegir por dónde llegar a donde quiere ir, acompañándolo con escucha, con presencia, con apertura y compromiso, propiciando un espacio de encuentro basado en el respeto y la confianza, la confidencialidad y la ética profesional.

Partiendo de esta concepción del *coaching* en general, encontramos que a lo largo de los años ha ido evolucionando y recibiendo el aporte de varias disciplinas, que lo enriquecieron y le permitieron su aplicación y desarrollo en diferentes ámbitos de la vida de las personas (personal, deportivo, ejecutivo, organizacional, médico, educacional, de equipos, etc.). En cuanto al *Coaching* Ontológico específicamente, además de contar con la Ontología del Lenguaje como su pilar principal, ha recibido aportes significativos de nuevos enfoques científicos como la Física Cuántica (*D. Bohm* y *Fritjof Capra*), la Biología del conocimiento (*H. Maturana* y *F. Varela*), el Pensamiento Sistémico (*Heinz von Foerster*), ciertas corrientes filosóficas (a partir de *Heidegger*), la Lingüística (a partir de *Austin*), ciertas corrientes psicológicas (Constructivismo, *Gestalt*) y el Management moderno (*P. Senge* y *S. Covey*).

Rafael Echeverría (1994) en su libro “Ontología del lenguaje” sostiene que: “la ontología hace referencia a nuestra comprensión genérica (nuestra interpretación) de lo que significa ser humano, por lo cual cuando decimos de algo que es ontológico,

hacemos referencia a nuestra interpretación de las dimensiones constituyentes que todos compartimos en tanto seres humanos y que nos confieren una particular forma de ser”, y agrega: “cada acto o planteamiento hecho por un observador nos habla del tipo de observador que este considera que es, por lo tanto la Ontología del Lenguaje se refiere a que el lenguaje constituye un particular observador del mundo y del fenómeno humano”.

En síntesis, el *Coaching* Ontológico es una dinámica de transformación mediante la cual las personas y las organizaciones revisan, desarrollan y optimizan sus formas de estar siendo en el mundo. Es una oportunidad de crecimiento en el dominio del Ser, ya que permite el cuestionamiento del percibir e interpretar de las personas, los equipos y los entornos, para descubrir recursos que propicien cambios con creatividad, protagonismo y proactividad, generando competencias emocionales del hacer, del pensar y de la comunicación.

Es un proceso conversacional donde el *coach* acompaña al *coachee* en el logro de sus objetivos.

Para ser *coach* es necesario formarse y capacitarse desde los conceptos teóricos que sustentan a una conversación de *coaching*: por un lado, la estructura a seguir para diseñar las etapas que la constituyen y, por otro, descubrir, aprender e incorporar las competencias profesionales básicas para desarrollarse con idoneidad y responsabilidad.

## ¿Hay alguna relación entre *Coaching* Ontológico y Liderazgo?

Si entendemos que los líderes de hoy son aquellos que reconocen que el nuevo paradigma organizacional contempla una cultura basada en el aprendizaje y el cambio permanente, en la revalorización de las personas para generar relaciones interpersonales que propicien climas de confianza y responsabilidad compartida, en la alineación de los objetivos personales a los organizacionales, en que las redes comunicacionales asertivas generan entornos de colaboración, cooperación y emocionalmente inteligentes para prevenir y abordar situaciones problemáticas. Sin dudas, el *Coaching* Ontológico les brindará las herramientas adecuadas para crear, sostener y potenciar esa cultura.

## ¿Cuáles serían esas herramientas?

Entendiendo que la comunicación es el pilar básico de las relaciones interpersonales en cualquier ámbito, de hecho, podemos decir que “las organizaciones son redes conversacionales sobre las que se acuerdan objetivos y se coordinan acciones para el logro de esos objetivos” (Flores. 1994), considero que las principales serían herramientas comunicacionales. Por ejemplo: comprender cómo las personas percibimos el mundo y codificamos la información que recibimos constituyendo nuestros personales resúmenes de la realidad externa (modelos mentales) y desde los cuales establecemos nuestras relaciones; el conocer e incorporar distinciones lingüísticas (verbales y corporales) que les permitan comprender la importancia que tienen las palabras tanto en su estructura de sentido y significado como en el cuándo y cómo se expresan; los estados emocionales básicos y cómo combinar todos estos aspectos para desarrollar una escucha activa que posibilite mejores espacios de diálogo y entendimiento que habiliten al autoconocimiento y el crecimiento personal.

## ¿Qué se necesita para poder generar cambios positivos en nuestros colaboradores?

Desde mi perspectiva es necesario tener interés, tiempo y paciencia. Interés legítimo en nuestros colaboradores comprendiendo su singularidad, pues sólo así podré saber cómo motivarlos, fidelizarlos, ayudar a que desplieguen su potencial e incrementar

su energía vital. Tiempo para escucharlos, entender sus modelos mentales y establecer una relación de confianza que permita el enriquecimiento mutuo y de los equipos de trabajo y, por último, paciencia para comprender que puede haber más de un camino posible y que hasta encontrarlo es probable que haya dificultades que superar, pero los beneficios serán más efectivos y sostenidos. Para los tres necesitamos pensamientos claros, comunicación efectiva y emociones positivas.

## ¿A quién está dirigido y qué herramientas ofrece el Programa de *Coaching* Ontológico?

El Programa de Formación en *Coaching* Ontológico con PNL (Programación Neurolingüística) es un programa de 120 horas presenciales que estamos dictando desde el año 2015 y que cuenta con el aval de la *Internacional Coaching Federation* (ICF), que comienza en marzo y termina los primeros días de diciembre, con una modalidad de una vez por semana y con una jornada *outdoor* de día sábado completo. Está dirigido a todas aquellas personas que deseen incorporar conocimientos para desempeñarse como *coach*, ya sea en forma independiente como así también para desarrollar las competencias aprendidas en sus ámbitos laborales y/o profesionales; empresarios, dueños de empresas y/o negocios, jefes, supervisores y gerentes (actuales y/o potenciales) que aspiran capacitarse para mejorar las conversaciones con sus equipos de trabajo; profesores, docentes y personal jerárquico de instituciones educativas, gubernamentales, sociales y comunitarias que deseen propiciar mejores relaciones interpersonales y profesionales de diferentes carreras que aspiren a incorporar las herramientas del *coaching*.

El Programa de Actualización y Entrenamiento en *Coaching* Ontológico con PNL consta de 84 hs. presenciales, dictado desde el 2017 y consta de aportes multidisciplinarios que le brindan a los coaches formados una ampliación y profundización en temas como *Gestalt*, *Mindfulness*, *Apreciatividad*, *Coaching* Ejecutivo, *Coaching* de Equipos, *Coaching* Organizacional, *Habilidades Lingüísticas* y PNL, que complementan sus conocimientos básicos y les permiten enriquecer sus competencias profesionales.

Es importante comprender que, durante toda la formación, como el proceso de aprendizaje - enseñanza lo posibilita y promueve, los principales beneficiarios de los aportes del *Coaching* Ontológico son los participantes, pues se lo llevan puesto, y esa es la llave. ■