El **coaching** esencial

El primer paso hacia el camino del éxito y la felicidad profesional es el auto-conocimiento, conocer todo el potencial de nuestra esencialidad. Acompañar al *coachee* en el conocimiento de sí mismo, de su yo real, sus competencias y sus valores es imprescindible para llegar a su "esencia" y dejar que ésta se vuelque en la vida personal y en lo mejor de su carrera profesional.

CRIS BOLÍVAR, Cris Bolivar Consulting, S.L.
www.crisbolivar.com

En la "Era del Conocimiento", donde el talento y el potencial humano son vitales para el desarrollo y el avance del mundo en general y de las empresas en particular, cada vez con mayor frecuencia las organizaciones piden de sus líderes y directivos que sepan desarrollar el potencial de sus equipos y colaboradores, puesto que en ello reconocen un valor estratégico para la organización, aunque eso sí, siempre que ello no represente una reducción de los resultados a corto plazo.

Y ahí tenemos un primer dilema de los muchos que los directivos y líderes de nuestros tiempos deben resolver. No en balde Steven Covey (ver Figura 1), más allá de la Era del Conocimiento, denomina a la época actual como la "Era de la Sabiduría", pues es la sabiduría y la conciencia, en última instancia, la clave del éxito del líder y directivo de nuestros días, que debe lidiar con alcanzar resultados a corto plazo a la vez que en el medio o incluso largo plazo.

Ello significa, tener que ir más allá de lo que habitualmente consigue, alcanzar meta-resultados. Y para ello, es necesario el desarrollo de todo su potencial, como ser humano (grandeza personal), y no sólo desde el rol profesional. Así, desde la sabiduría, basada en la esencialidad y la expansión de la conciencia, podrá afrontar los retos de una era compleja, cambiante y llena de incertidumbre. Y aquí es donde juega un papel clave el *coach.*

En este caso, no basta una intervención de *coaching* donde cambiar conductas y desarrollar competencias, hace falta un nivel más de profundidad un nivel de intervención en *coaching* que aborda la esencia, la unicidad, el alma o, siguiendo la denominación que hace la publicación *"Coaching Magazine":* el *Coaching con Alma,* aunque, en este caso, más bien podríamos decir, Coaching del Alma, un entrenamiento donde lo pragmático y lo espiritual se funden para generar un nivel distinto de aprendizaje y transformación.

FICHA TÉCNICA

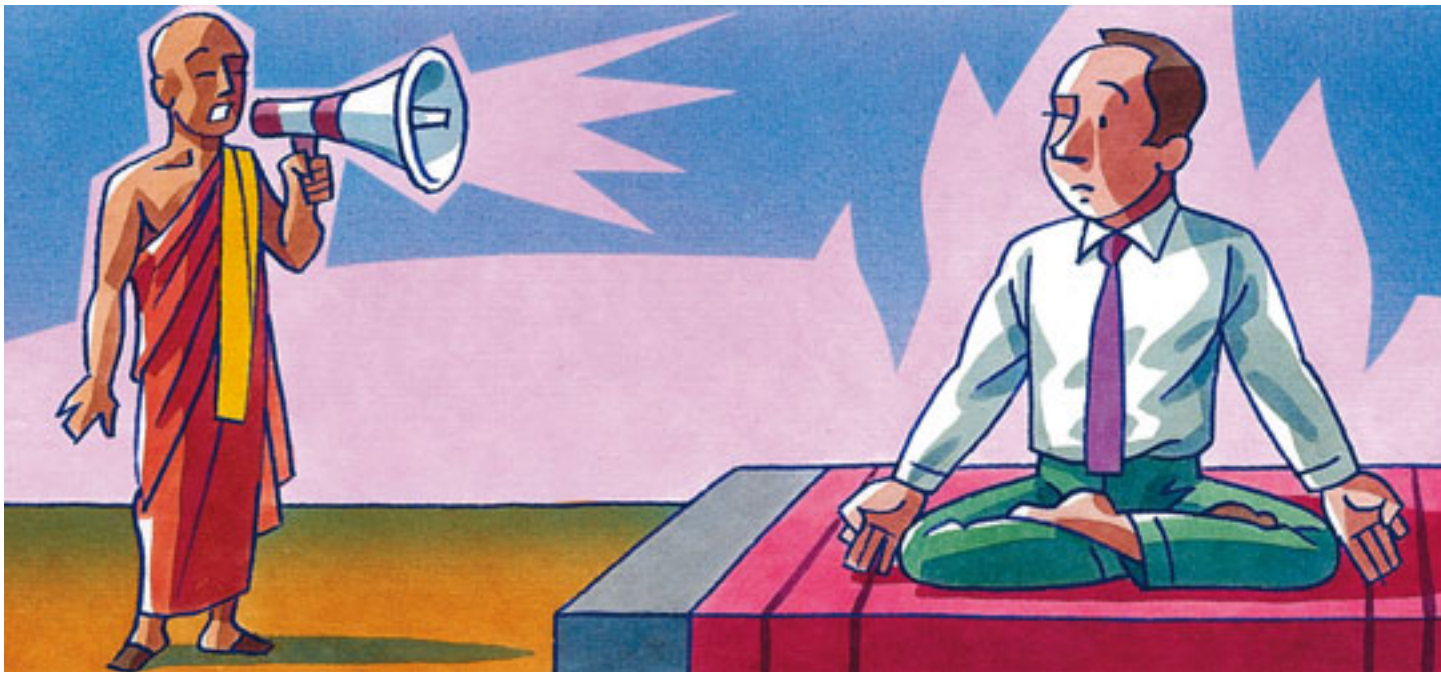
Autor: BOLÍVAR, Cris

Título: El coaching esencial.

Fuente: Capital Humano, nº 213, pág. 84, Septiembre, 2007.

Resumen: El *coaching* esencial es aquel que desarrolla el nivel más profundo del potencial del ser humano, abordando su esencia, su unicidad, rompiendo los límites del ego para re-crearnos generando sabiduría a través de la expansión de la conciencia tanto del entorno como del entorno. Esta es la definición de Cris Bolivar, que en este artículo pretende alcanzar el objetivo de esa "transformación generativa" a la que se refiere con el *coaching* esencial, es decir, que la persona aprenda a transformarse para crecer en todos los ámbitos de su vida.

Descriptores: *Coaching* / Formación / Liderazgo.



¿Qué es el coaching esencial?

Es el *coaching* que desarrolla el nivel más profundo del potencial del ser humano, abordando su esencia, su unicidad, rompiendo los límites del ego para re-crearnos generando sabiduría a través de la expansión de la conciencia tanto del entorno como del entorno. Tiene como objetivo la transformación generativa, es decir, que la persona aprenda a transformarse para crecer "re-creándose" a partir de la utilización de su potencial de forma que pueda conseguir meta-resultados desde la meta-conciencia no sesgada por la visión limitante del ego.

Figura 1 > La Era de la Sabiduría

Fuente > Cris Bolívar Consulting, 2007.

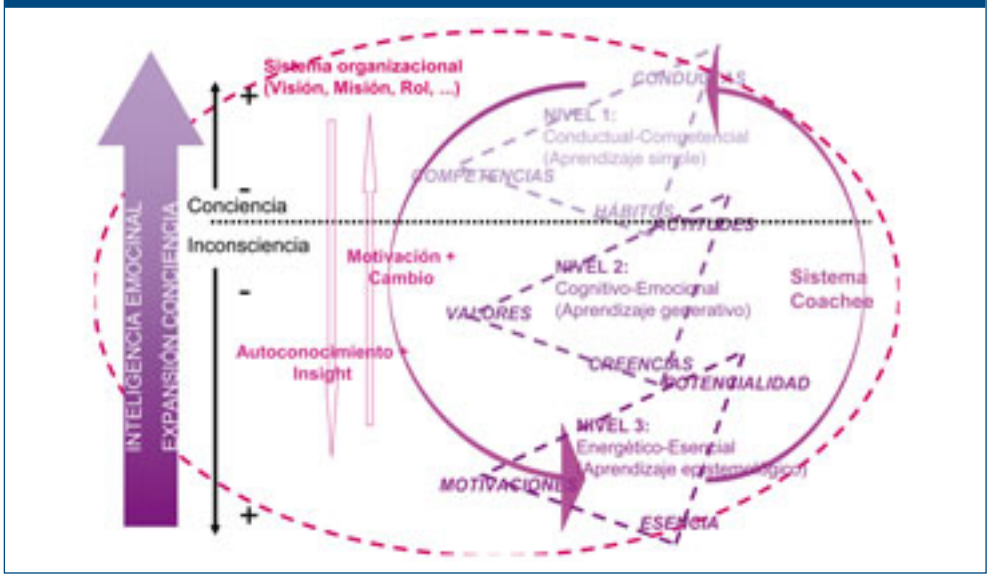
¿En qué nivel opera el coaching esencial?

El *coaching* esencial opera en el nivel 3 del modelo dinámico de niveles de intervención en *coaching* descrito por Cris Bolívar y que podemos ver en la Figura 2.

Nivel 1: Conductual-Competencial

- **Aprendizaje y resultados:** Se facilita el cambio simple de conducta sin modificar creencias, actitudes o valores. La intervención de *coaching* facilita el desarrollo de las competencias ya existentes y el cambio conductual desde el aprendizaje simple o de primer orden.
- **Herramientas:** Gestión por competencias, algunas técnicas de PNL, instrumentos de gestión de empresa y formación, *focusing,…*
- **Feed-back:** Señalamiento y espejo.
- **Coach:** Con formación y experiencia en desarrollo de personas, en *coaching* y el ámbito o entorno del coachee, aunque no posea gran experiencia o conocimientos de psicología en profundidad. Managers, líderes-*coach,* profesores-*coach, coach* internos (departamentos recursos humanos, …), *coachs* externos.

FIGURA 11 > MODELO DINÁMICO DE NIVELES DE INTERVENCIÓN EN COACHING



FUENTE > Cris Bolívar©, 2005.

NIVEL 2: COGNITIVO-EMOCIONAL

- **Aprendizaje y resultados:** Se facilita el desarrollo de competencias ya existentes y de nuevas competencias. Se revisan creencias y se genera la comprensión para el desanclaje de los frenos que dificultan el desarrollo. Permite aprender a aprender. Aprendizaje generativo o de segundo orden.
- **Herramientas:** Modelos psicológicos sistémicos e integrales, PNL, instrumentos de gestión de empresa y crecimiento personal,…
- **Feed-back:** Señalamiento, espejo e interpretación.
- **Coach:** Coach externo (consultor en Desarrollo Organizacional si es en el ámbito organizacional) formado especialmente en Psicología y Desarrollo Organizacional. Con experiencia en el ámbito en el que interviene, sea el desarrollo de personas, sistemas o de organizaciones en general. Coach interno con gran experiencia y con un rol consolidado.

El aprendizaje de primer orden conductual o de bucle simple representa un cambio definido como "un nuevo estado de las cosas". Este es un tipo de cambio fácil, que requiere tan solo el aprendizaje de una destreza

NIVEL 3. ENERGÉTICO-ESENCIAL

- **Aprendizaje y resultados:** Se expande el nivel de conciencia del estudiante descubriendo todo su potencial y facilitando la transformación generativa. Facilita la meta-visión más allá de los propios paradigmas y se genera sabiduría para alcanzar resultados que de otro modo no hubieran sido posibles. Aprendizaje de tercer orden.
- **Herramientas:** Modelos psicológicos sistémicos e integrales que parten de la visión del ser humano como un ser con una unicidad a desarrollar, *Voice Dialogue, Focusing,* aplicación de modelos y filosofías espirituales que facilitan la expansión de la conciencia, técnicas de meditación, técnicas proyectivas, técnicas energéticas, principios de física cuántica,…
- **Feed-back:** Señalamiento, espejo, interpretación, nivel de conciencia.
- **Coach:** *Coach* externo (consultor en Desarrollo Organizacional si es en el ámbito organizacional) formado especialmente en Psicología y Desarrollo Organizacional. Con experiencia en el ámbito en el que interviene, sea el desarrollo de personas, sistemas o de organizaciones en general. Con gran experiencia y formación en distintos ámbitos, modelos y técnicas así como preferentemente modelos y filosofías que basadas en la unicidad del ser humano.

¿Qué tipo de aprendizaje se genera?

En el apartado anterior comentábamos los distintos tipos de aprendizaje que se generan según los tres niveles de *coaching* descritos. Veámoslos en detalle (ver Figura 3).

- **El aprendizaje de primer orden** (Argyris), **conductual o de bucle simple:** representa un cambio simple, conductual, un cambio definido como "un nuevo estado de las cosas diferente al antiguo estado" (French y Bell, 1995). Este es un aprendizaje que, en base a los resultados obtenidos, a la percepción que se tiene de ellos según nuestra personalidad, modifica las conductas que los producen. Tanto las opciones como las acciones que se emprenden con este aprendizaje vienen dadas por los modelos mentales propios, que permanecen intactos, pues no se cambian las creencias. El cambio se da a nivel de conductas o hábitos. Se trataría de una modificación en la manera de hacer. Este es un tipo de cambio fácil, que requiere tan solo el aprendizaje de una destreza. Este aprendizaje tiene éxito, por tanto, cuando las creencias están alineadas con las conductas, cuando hay coherencia entre ellas. En estos casos, el cambio es efectivo, rápido y sostenible en el tiempo.

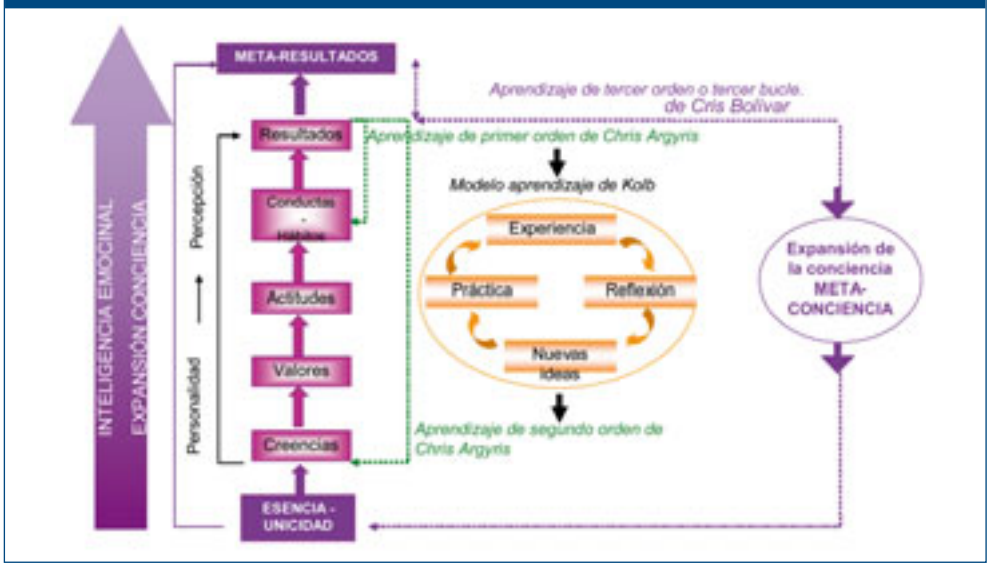
  Los modelos competenciales, como los de Goleman y Boyatzis, orientados al cambio conductual, tienen su base aquí. Son, en general, modelos pragmáticos y orientados a los resultados. Como ya hemos dicho, el coaching conductual/competencial (Cris Bolívar, 2002) o de nivel 1, tiene también su foco en este bucle.

  Ejemplos: Aprendizaje por ensayo y error, aprendizajes rutinarios, desarrollo por competencias y de habilidades o destrezas concretas. Sin embargo, no siempre ocurre que las creencias estén alineadas con la nueva conducta o hábito a incorporar, más bien al contrario, las personas (y también las organizaciones) pueden tener creencias que se oponen a la adquisición de esas nuevas conductas o competencias.

- Es entonces cuando tiene sentido hablar del **aprendizaje de segundo orden** (Argyris), de doble bucle o llamado también aprendizaje generativo porque lo que nos permite es la generación de nuevo aprendizaje a partir del desaprendizaje. El cambio se da a nivel de creencias, patrones o paradigmas. Es un cambio profundo y sostenible a lo largo del tiempo que permite que se den nuevos aprendizajes aún sin el conocimiento previo de competencias específicas a incorporar.

  Es un cambio generativo, y por tanto, transformador, que permite aprender a aprender. La realimentación influye en las creencias, los modelos mentales que hemos aplicado en una situación dada y los cambia. De este modo, surgen nuevas estrategias y nuevos tipos de acciones que no

Figura III > Aprendizaje de Tercer Orden o Epistemológico



Fuente > Cris Bolívar©, 2004.

habrían sido posibles con anterioridad. El aprendizaje de segundo orden, representa por lo tanto, "un cambio multidimensional, de múltiples niveles, cualitativo, discontinuo y radical tanto se dé en personas como en organizaciones, que implica un cambio paradigmático y lleva a la transformación" (Amir Levy y Uri Merry, 1986).

Los talleres de formación basados en el cambio de actitudes, de corte práctico y a la vez reflexivo, metodologías de aprendizaje experiencial, algunos modelos de dirección (la Dirección por Valores) o las "conversaciones liberadoras" de Humberto Maturana y, como ya sabemos, el nivel 2 de intervención en coaching (Cris Bolívar, 2002) tienen su base en este bucle. Ejemplos: Desaprender, cuestionar las propias presuposiciones, cambio de paradigmas.

Definido así, parecería que todas las posibilidades se abarcan y agotan en estos dos tipos de aprendizaje. Sin embargo, adquirir nuevas competencias o revisar nuestras creencias no es suficiente para alcanzar los retos que nos presenta el mundo de hoy. Como decíamos, la alta complejidad e incertidumbre existente nos sitúa ante la necesidad de una revisión en profundidad de nuestra condición humana (Eudald Carbonell) y nuestra capacidad para hacer frente a lo que sin duda podríamos llamar una nueva etapa evolutiva.

- **El aprendizaje de tercer orden o epistemológico**. En este tipo de aprendizaje se centra la intervención en coaching de nivel 3 o energético/esencial (Cris Bolívar, 2005). Más allá de la revisión y flexibilización de las propias creencias y modelos mentales que representa la transformación del aprendizaje de segundo orden, el aprendizaje de tercer orden representa un tercer bucle basado en la expansión de la conciencia, que genera y se retroalimenta del encuentro con la verdadera esencia del ser, con la unicidad desde la percepción de nuestro potencial y la integración de las dimensiones del hacer, del pensar y del sentir, según nuevos modelos más integradores y sistémicos del ser humano, como el de la inteligencia emocional, el Voice Dialogue o las filosofías espirituales orientales cada vez más aceptadas por el mundo occidental.

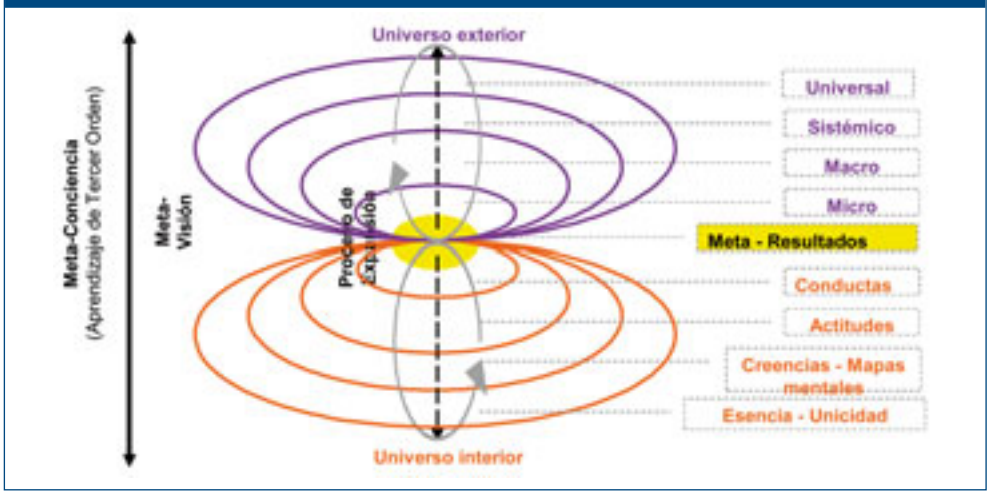
  Ello facilita una meta-visión holística e integradora, desde la conciencia de unicidad y completitud del ser como uno mismo y con el entorno o con el universo, como llamamos en el modelo de "la ostra" que más adelante explicaremos. Una meta-visión no sesgada por la percepción de la personalidad (o ego) organizacional o individual, o en palabras de Edward de Bono, por la propia "burbuja lógica". El aprendizaje de tercer orden o epistemológico, es, por tanto, un aprendizaje que se inicia en la transformación pero que va más allá, a partir del re-conocimiento y de la aceptación del ser en toda su completitud, para lograr la re-creación. Es un aprendizaje que no parte de la idea de la mejora, del "arreglo" de los fallos o de lo que no funciona, sino que parte de la comprensión de nuestra riqueza interior y la riqueza de nuestro entorno de manera que podamos escoger y decidir, libremente, una opción de conducta consciente y eficaz no condicionada por nuestras fijaciones y sesgos derivados de nuestra personalidad (ego).

  Por tanto, es un aprendizaje que abre la puerta a un potencial oculto por la socialización, el miedo y el estrés, de forma que representa un aprendizaje epistemológico porque da paso a un meta-aprendizaje, de cuarto, quinto, sexto,… orden, en una espiral ascendente hacia la sabiduría (Itamar Rogovsky, 2004). El aprendizaje de tercer orden, implica tomar conciencia de la necesidad de tomar conciencia (meta-conciencia) como forma de alcanzar resultados más allá de lo habitual (meta-resultados).

  Ejemplos: Re-crearse, autenticidad, felicidad, liderazgo esencial y resonante, gestión efectiva del caos y la complejidad organizacional a largo plazo, desarrollo de la plasticidad, *coaching* esencial.

El aprendizaje de tercer orden o epistemológico, es, por tanto, un aprendizaje que se inicia en la transformación pero que va más allá, a partir del re-conocimiento y de la aceptación del ser en todo su potencial, para lograr la re-creación. Representa un tercer bucle basado en la expansión de la conciencia, que genera y se retroalimenta del encuentro con la verdadera esencia del ser, con la unicidad desde la percepción de todo nuestro potencial y la integración de las dimensiones del hacer, del pensar y del sentir, según nuevos modelos más integradores y sistémicos del ser humano y las filosofías espirituales orientales.

FIGURA IV > "LA OSTRA", UN MODELO DE EXPANSIÓN DE LA CONCIENCIA



FUENTE > Cris Bolívar y Philippe Centell©, 2004.

¿CÓMO SE EXPANDE LA CONCIENCIA Y SE DESCUBRE LA ESENCIALIDAD?

Como ya hemos dicho, el aprendizaje de tercer orden o epistemológico se basa en la expansión de la conciencia desde la integración de las distintas dimensiones del ser (humano u organizacional).

Para explicar este concepto y dar herramientas de actuación, explicaremos aquí dos modelos que se hallan íntimamente relacionados: "la ostra" y "el trébol".

- **"La ostra"** (Cris Bolívar y Philippe Centell, 2004) (ver Figura 4) representa una visión integradora del universo interior y exterior del ser, de manera que la expansión de la conciencia debe darse en ambos universos. De esta manera será posible la alineación del ser con su entorno y por tanto su bienestar. De esta forma se podrán tomar decisiones que satisfagan las necesidades de ambos sistemas, desde la comprensión de toda la complejidad sistémica y del caos dinámico que opera en ella. El modelo de la ostra pretende simbolizar, por tanto, el potencial del aprendizaje, es decir, en la medida que nos entran *in-puts* ya sean del entorno (universo exterior) o del intorno (universo interior), tenemos la capacidad de transformarlos para crecer, de igual forma en que hace una ostra para elaborar su perla.

Así, si somos conscientes de lo que necesitamos (desde el autoconocimiento y la conciencia de nuestro mundo interno), y conocemos nuestro entorno (desde la conciencia de nuestro mundo externo), las elecciones y decisiones que tomemos llevarán a resultados más efectivos, tanto cuantitativa como cualitativamente, porque estarán basados en una conciencia más elevada que hará que nuestra visión de la realidad sea más amplia y objetiva (meta-visión), a la vez que dispondremos de más herramientas y competencias para alcanzar los resultados necesarios.

Dicho de otro modo, se trataría de lograr una mejor lectura de la situación y desde ahí del desarrollo de nuestra plasticidad (ver Figura 5), siendo capaces de utilizar todo el potencial escogiendo libre y conscientemente lo que deseamos hacer en función de tener en cuenta, siguiendo

FIGURA V > APRENDIZAJE DE INTERACCIÓN DINÁMICA

LECTURA DEL ENTORNO	No aprendizaje No-consciencia de la interacción nuestras acciones-situación. Satisfacción y efectividad baja.	Aprendizaje Consciencia de la interacción nuestras acciones-situación. Satisfacción y efectividad alta.
Adaptación	Reactividad Pendular Reacciona alternando sus acciones y decisiones de una dirección a otra a modo de péndulo.	Proactividad Flexible A partir del aprendizaje, conduce su propia acción de modo eficaz para adaptarse al cambio.
Cambio	Reactividad Rígida Reacciona fijando sus acciones y decisiones según un patrón interno preestablecido.	PLASTICIDAD Proactividad Consecuente A partir del aprendizaje, introduce acciones de modo eficaz para provocar el cambio.

FUENTE > Cris Bolívar©. Adaptado de Itamar Rogovsky.

a Humberto Maturana, tres miradas: El entorno, el sistema y la persona, es decir, nuestro universo interno y externo.

- Para expandir el nivel de conciencia que representa el modelo de "la ostra", podemos tomar como referencia otro modelo explicativo el de "El trébol" (Cris Bolívar, 2004) (ver Figura 6) que facilita una visión más operativa de la expansión de la conciencia, de manera que, a partir de tres dimensiones del ser: emocional, cognitiva y conductual (Salovey y Mayer, 1990. "Inteligencia Emocional"), el modelo propone una cuarta dimensión, la espiritual, que consideramos como una dimensión de conciencia elevada, holística e integrada, resultado de la expansión de la conciencia en sus tres anteriores dimensiones.

  Por otro lado, según sea el nivel de expansión de la conciencia (1: Identidad, 2: Entorno micro o 3: Entorno macro) en una u otra dimensión, tendremos distintas formas de interactuar con los dos universos, interior y exterior, produciendo distintos grados de aprendizaje de tercer orden y por tanto distintos niveles de meta-resultados.

En la dimensión emocional, el foco se centra en sentir el cuerpo, la corporeidad. Observar nuestras emociones. No interpretar, no pensar, sólo sentir. Y descubrir el potencial de emociones y la información que conllevan. Para expandir esta dimensión, el *coach* puede utilizar herramientas como el *focusing,* técnicas proyectivas, música y baile, …

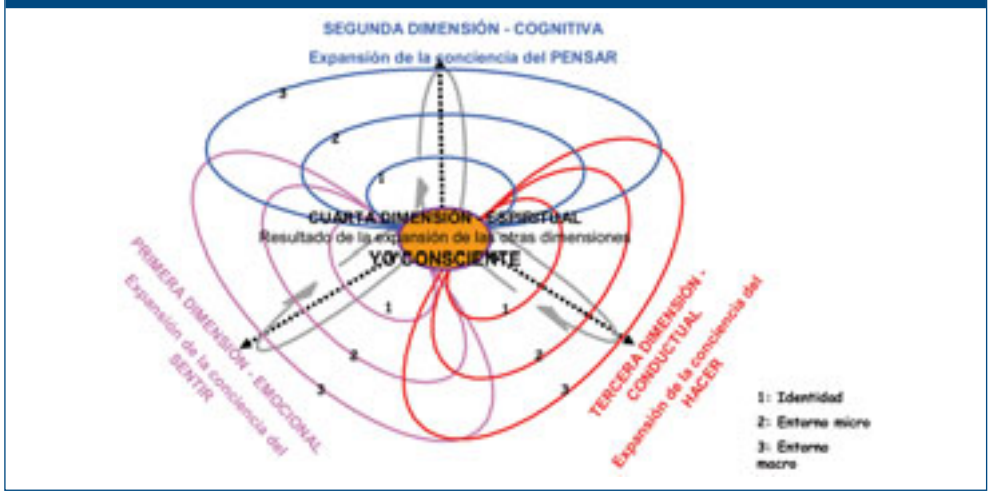
En la dimensión cognitiva, el foco se centra en observar nuestros pensamientos, nuestras creencias, nuestras diálogo interior o voces y cómo éste interactúa con el entorno, desde el juicio, descubriendo así el potencial de todas nuestras voces internas, energías o subpersonalidades primarias con sus correspondientes polaridades renegadas y tantas veces inconscientes. Para aflorar este tipo de conciencia, el *coach,* durante el proceso, puede utilizar el Análisis Transaccional, el *Voice Dialogue,* la Programación Neurolingüística, tests, las preguntas de *coaching,* …

En la dimensión conductual, el foco se centra en tomar conciencia de nuestras conductas, observar cómo nos comportamos, cuándo, con quién, y descubrir el potencial de conducta. El coach aquí puede centrarse más en los *rol playing,* entrevistas de incidentes críticos, análisis de casos, evaluación de *feed-back* de 360º, el *Voice Dialogue,* …

Y para cada una de estas dimensiones explorar los tres niveles de conciencia (Identidad o del propio ser; Entorno micro; Entorno próximo y el del entorno macro o entorno lejano). Estos tres niveles se relacionan con el universo interior y exterior, de manera que en la medida en que son abordados, se expande la conciencia de ambos universos.

En la cuarta dimensión, la espiritual, el foco se centra en la integración, en dar sentido y coherencia a las tres dimensiones anteriores, creando un Yo Consciente o Epistemológico capaz de hacer elecciones y

FIGURA VI > "EL TRÉBOL" (UN MODELO DE EXPANSIÓN DE LA CONCIENCIA)



FUENTE > Cris Bolívar©, 2004.

tomar decisiones desde la unicidad y la sabiduría, entendida ésta como "una propiedad que surge del interior del individuo y una respuesta externa a las experiencias de la vida. Una persona sabia ha aprendido a equilibrar las fuerzas opuestas de los tres aspectos de la conducta: la cognición, el afecto y la volición. Una persona sabia considera lo conocido y lo desconocido, rechaza la emoción abrumadora a la vez que mantiene el interés, y escoge cuidadosamente cuándo y dónde actuar. En un mundo en el que las personas han de enfrentarse a complejos problemas, la sabiduría no es sólo para la gente sabia o los psicólogos curiosos; es para toda la gente y el futuro del mundo." (Sternberg, -). Para ello el *coach* podrá valerse de herramientas como la meditación, la realización de mandalas, el *Voice Dialogue,* …

De este modo, a partir de la expansión de la conciencia en las cuatro dimensiones el *coachee* podrá generar su propia re-creación, transformando a su vez el entorno, pues la relación se da en un sistema y por tanto existe una relación de interacción. Para ello, como hemos indicado brevemente, el *coach* puede utilizar infinidad de herramientas y modelos para expandir la conciencia muchas de las cuales tienen el poder de hacerlo en varias dimensiones simultáneamente, lo cual generará un efecto sinérgico e integrador mucho más potente a efectos de intervención.

Esencialidad y orientación al ser

Para intervenir desde el *coaching esencial,* es necesario creer en la unicidad del ser humano, en su esencialidad, de forma que están bien tal como son, no tienen áreas a mejorar sino potencialidades a desarrollar. El *coach* entonces se sitúa en el amar, según la definición de amar de Humberto Maturana: "Ámbito de las conductas relacionales a través de las cuales uno mismo, el otro, la otra, surge como legítimo otro en la convivencia con uno".

El mito del perfeccionamiento, de ser mejores desde la eliminación de nuestros puntos débiles o áreas de mejora, desde la polaridad antagónica de lo que está bien o mal, no facilita el desarrollo del potencial, sino que lo limita.La presión constante a la mejora continua, a la consecución de resultados y al cambio tanto en términos de la organización, del equipo o de uno mismo, no hacen más que aumentar la ansiedad y la confusión, en una lucha sin fin por llegar a convertirse en un ideal social que, en sí mismo, esconde la trampa de la insatisfacción oculta en el "tener", el "hacer" o el "estar".

Una lucha por adaptarse que lleva a alejarse de la autenticidad y a rigidizar las creencias y patrones que llevan precisamente a perpetuar esta inefectiva situación. El *coaching esencial* busca, precisamente, recuperar la esencialidad perdida para volver al ser, o lo que también se ha dado en llamar "el camino del héroe".

> SER
> Valores intrínsecos, estado de conciencia ("yo soy..."). Tan sólo si es el verbo "ser" el que rige tu vida podrás tener acceso al potencial y cualidades que te ayudan a estar, hacer y tener lo que de verdad deseas. Por algo eres un "ser" humano. O'Donnell, "Endocalidad".

El reto de la re-creación

Así pues, cuando necesitamos alcanzar nuevos y desafiantes resultados, crecer como seres humanos y desarrollar nuestro potencial para alcanzar meta-resultados, debemos ir más allá de las creencias, necesitamos expandir nuestra conciencia, conectar con la esencia para poder re-crearnos con todas nuestras posibilidades re-descubriéndonos para romper límites.

> "Cada ser humano es un espíritu libre, que puede volar tan alto como le permitan los límites que se haya marcado a sí mismo". Cris Bolívar

Y para ello el *coach* puede hacer una intervención de nivel 3 donde se produzca aprendizaje de tercer orden. Sin embargo, iniciar un proceso de aprendizaje de tercer orden no es algo que desee hacer todo el mundo ni algo que pueda hacer, como ya hemos dicho, cualquier coach.

Acompañar al *coachee* en su camino a la re-creación, ya sea a nivel organizacional o personal, es un proceso delicado y complejo que requiere de la máxima experiencia y profesionalidad del *coach.* Es un camino que requiere ayudar a pasar de la idea de cambio a la de transformación. Desde el deseo de

cambiar, se desea ser ESPECIAL, se intentar mejorar porque algo está mal, … y siempre habrá algo que esté mal, con la consecuente baja autoestima que genera. Sin embargo, desde el concepto de transformación, como ya hemos mencionado, se parte de la idea de que lo que hay está bien, de que somos de forma ÚNICA. Desde aquí interesa sólo descubrir cómo somos, tomar conciencia de nuestra unicidad (ver Figura 7).

En la medida en que uno siente la necesidad de descubrirse y de ser auténtico, es cuando tiene sentido iniciar un camino de descubrimiento y transformación hacia la re-creación.

La expansión de la conciencia necesaria para la re-creación es un proceso que tiene como meta y como fundamento el aprendizaje de tercer orden, es decir, una espiral ascendente de aprendizaje que no tiene límites. Requiere, por tanto, de un enfoque distinto al habitual, en el sentido en que la meta no es un punto concreto de llegada, sino el viaje en sí y lo que en él va ocurriendo, por ello, más que un fin, se plantea como un camino, donde el disfrute del recorrido alimenta la meta-conciencia y donde lo único realmente necesario para la re-creación es el verdadero compromiso con el proceso.

Fuente > Cris Bolívar©

Figura VIII > Espiral de Desarrollo

Fuente > Cris Bolívar©

La expansión de la conciencia necesaria para la re-creación es un proceso que tiene como meta y como fundamento el aprendizaje de tercer orden, es decir, una espiral ascendente de aprendizaje que no tiene límites. Requiere, por tanto, de un enfoque distinto al habitual, en el sentido en que la meta no es un punto concreto de llegada, sino el viaje en sí y lo que en él va ocurriendo, por ello, más que un fin, se plantea como un camino, donde el disfrute del recorrido alimenta la meta-conciencia y donde lo único realmente necesario para la re-creación es el verdadero compromiso con el proceso.

Un itinerario para el coaching esencial: la espiral de desarrollo hacia el éxito y la felicidad

El coach puede acompañar al coachee en su propio proceso o espiral de desarrollo, donde el *bucle transformacional* sigue 6 pasos interconectados. Este bucle transformacional es un modelo que evoluciona en espiral creciente en los distintos momentos de transformación del *coachee* (ver Figura 8).

- El primer paso hacia el camino del éxito y la felicidad profesional es el **auto-conocimiento,** conocer todo el potencial de nuestra esencialidad. Acompañar al *coachee* en el conocimiento de sí mismo, de su yo real, sus competencias y sus valores.
- La **auto-confianza y la auto-aceptación** (auto-estima) es la base del éxito y de la felicidad, pues nos permite desarrollarnos, orientarnos y esforzarnos por alcanzar los objetivos perseguidos y trabar relaciones afectivas y efectivas que nos ayuden a conseguirlos.
- El camino del éxito y la felicidad necesita de una **visión motivadora** que nos guíe y nos impulse incluso en los

momentos de confusión o frustración. Determinar el Yo Ideal, según el modelo de Intentional Change Theory de Richard Boyatzis, puede ayudar a ello.

- El camino hacia el éxito y la felicidad es un camino de **aprendizaje** lleno de retos y de oportunidades.
- El camino del éxito y la felicidad no es lineal, sino que en él ocurren obstáculos, dificultades y momentos o períodos de confusión y estrés que necesitan de **perseverancia y disciplina.**
- El camino del éxito y la felicidad conviene andarlo acompañado, y no solamente por el coach, sino también disfrutarlo con **personas que ayuden** al coachee, que le faciliten el proceso, que le apoyen pero también que le pongan obstáculos, que representen retos, facilitándole así oportunidades de aprendizaje y desarrollo hacia la siguiente espiral de desarrollo.

… Y así, en la Era de la Sabiduría, el *coach* puede, desde una intervención a nivel de *coaching* esencial, ayudar a redescubrir la unicidad del coachee, facilitar el desarrollo de su potencial, conectarle de nuevo con su alma y elevar su conciencia para que alcance meta-resultados.

Referencias Bibliográficas

Covey, S. "El 8º hábito". Ed. Paidós Empresa.

Dalai Lama. "Transformar la mente". Ed.

Dalai Lama. "El arte de la felicidad". Ed.

De Bono, E. "La felicidad como objetivo". Ed. Paidós Plural.

Hal Stone & Sidra Winkelman. "Embracing our selves-The voice dialogue manual-The internationally acclaimed process that reveals the richness of your full being". New World Library, California. USA. 1989.

Ken O'Donell. "Endocalidad". Ed. Oniro.

Salovey, P. y Mayer, D. "Emotional Intelligence". Imagination, Cognition and Personality, 9, 1990.

Subirana, Miriam. "¿Quién manda en tu vida?". Ed.

"Tao Te King". Ed Sirio.