

UN MODELO DE ORIENTACIÓN PSICOPEDAGÓGICA APLICADO AL LIFE COACHING

Introducción.

En este trabajo nos proponemos presentar un modelo de Proyecto Vital y Desarrollo Profesional© (PVDP) que integra las dimensiones fundamentales del desarrollo humano, descubriendo y potenciando los puntos fuertes de cada individuo, para alcanzar sus metas. Se enmarca en un enfoque constructivista y humanista. En realidad este modelo se sitúa entre la filosofía que nos inspira y los métodos que utilizamos. Dicho modelo de orientación psicopedagógica está diseñado para su aplicación a diversos ámbitos, entre los que destacamos el life coaching.

Y con este punto de encuentro entre filosofía y técnicas, entre propuesta y resultados, teoría y práctica mostramos el camino a recorrer y su aplicación a cada caso en la práctica. Será cada profesional de la orientación psicopedagógica, coaching, consejo, terapeuta o analista quien aplique en el sentido que considere mejor para cada contexto y situación.

Marco teórico.

Decíamos en la introducción que este modelo tiene un enfoque constructivista y humanista. Aclaremos y precisemos cada uno de estos dos aspectos:

- A) **Humanista** porque se centra en la persona, en sus necesidades, en su percepción de cada realidad y de su interacción con el mundo que le rodea y en el que se siente inmersa. Porque respeta de manera incondicional a cada individuo, no establece estándares priorísticos ni prejuzga situaciones. Sencillamente integra y trata de comprender y describir cada realidad personal para situarla en una realidad social.
- B) **Constructivista** porque orienta la información hacia un conocimiento que se va a construir sobre la base de valores, expectativas, bagaje y experiencias vitales de cada persona. Porque entiende que nuestra historia vital es cambiante y se va construyendo con nuevas incorporaciones que hacen que nuestra percepción sobre nosotros mismos sea evolutiva.

Las características fundamentales de nuestro modelo podríamos sintetizarla en los cuatro puntos siguientes:

- ☑ Desde el punto de vista disciplinar: Integrador del currículum de las Ciencias Humanas (psicología, sociología, pedagogía, filosofía, antropología).
- ☑ Desde la perspectiva analítica: Experiencial y vivencial.
- ☑ Desde el punto de vista de la Ciencia: Postmodernista.
- ☑ Desde la relación orientador-cliente: Facilitador, no directivo.

Los ámbitos de aplicación del modelo los podemos situar en la orientación individual, organizacional, desarrollo de equipos de trabajo, mediación y colaboración con otros profesionales de la orientación, coaching o desarrollo directivo. Del mismo modo que Sócrates utilizaba la mayéutica (el arte de dar a luz) para descubrir la verdad que estaba dormida en la mente de cada persona, acercándolo a la razón por sí mismo, en este modelo utilizaremos esta técnica para obtener esa "verdad" interior de cada persona en su proceso de orientación.

Metodología y plan de trabajo.

El método que estructura la tarea de orientación y coaching se basa en cinco puntos que hemos denominado de las "CINCO P"

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. POTENCIALES2. PLANIFICACIÓN3. PREPARACIÓN4. PROCESO5. PRODUCTO |
|---|

El primer paso trata de identificar y conocer la realidad de cada persona vivida y percibida de manera subjetiva. El conocimiento objetivo será la suma de todos los conocimientos intersubjetivos. El instrumento principal es la historia de vida, donde cada persona nos relata su presente, construido desde los hitos y puntos críticos de su historia real. La técnica de análisis e indagación, el análisis de contenido estructurado. Como técnicas auxiliares utilizamos la entrevista semiestructurada en cuatro dimensiones: experiencial, cognitiva, afectiva y objetivos. La escucha en sus tres posibilidades: clínica, existencial y valores; como herramienta para el cliente está el cuaderno de diálogos. Así, la historia de vida, la entrevista y el cuaderno de diálogos nos van a permitir elaborar el mapa personal y los puntos fuertes de cada persona: **los potenciales**

A partir de este punto, realizamos **la planificación** de manera consensuada entre orientador y cliente. Establecemos un calendario unas acciones (realizables y operativas).

La preparación consiste en una guía no directiva que sirve de apoyo para realizar cada una de las acciones consensuadas. A veces es soporte, escucha, orientación.. otras es apoyo e indicación específicas. Esta parte se sirve del cuaderno de diálogos, junto con las fichas que se facilitan para cada acción.

El proceso se desarrolla por sí solo. Es cada persona la que tiene control verdadero en todo el proceso, el coach u orientador no hace sino observarlo de manera incondicional.

El producto tiene que ver con metas y objetivos, no exactamente con resultados en términos clásicos. Es cada individuo quien determina el grado de satisfacción y éxito de su coaching.

Características diferenciales del modelo PVDP ©

Como modelo aplicable a la orientación, coaching, consulta o desarrollo organizacional, tiene en común los elementos de análisis, implantación y desarrollo, seguimiento de acciones, resultados e informe final. Nosotros integramos dimensiones intrapersonales, interpersonales y sociales, que facilitan un resultado más cercano a cada realidad.

Pensamos que es en las diferencias donde este modelo aporta su verdadera identidad y lo hace especialmente útil a los profesionales que lo utilicen. Por ello hemos reorganizado una serie de esquemas convencionales que detallamos a continuación:

- A) **Un proceso comprensivo y evolutivo** frente a un proceso dirigido y prescriptivo. Porque coherentemente con lo expuesto en nuestro marco teórico, apostamos por la elección individual, admitimos que puede y debe ser cambiante, evolutiva y libre en función de cada nueva incorporación a la percepción personal. Adaptado a cada individuo y realizada en un contexto social permeable e interactivo. Es difícil pues, en tales circunstancias, pensar en una prescripción estandar o dirección orientada a un cambio de actitud, sin tratar de permitir la propia evolución.
- B) La integración de las **dimensiones cognitiva, afectiva y relacional** como parte indivisible de cada persona. Tratar de elaborar un plan de desarrollo que se base exclusivamente en la dimensión cognitiva (racional) dejaría de lado aspectos fundamentales del proceso de coaching, desde nuestro punto de vista.
- C) **La información y comunicación** como elementos a cuestionar en sus mensajes y contenidos en términos de previsión. Porque la información es exacta y útil sólo cuando se adapta a un contexto temporal. Lo que es válido hoy, puede no serlo mañana. Lo que es exacto ahora, puede no serlo más tarde. Cada persona construye su conocimiento una vez tamizada la información en cada contexto individual.

En cierta ocasión Gabriel García Márquez, en una visita a Cataluña les decía a sus anfitriones lo siguiente: *“verán, yo les hablo de la palabra río, y aunque ustedes lo entiendan, estarán pensando en su Ebro, mientras yo pienso en el Orinoco.”*

Veamos otro ejemplo con un juego:

Estamos en un sendero que al final se bifurca en dos direcciones posibles. Nosotros tenemos la intención de llegar a una aldea donde habitan unos seres que se caracterizan por su sinceridad. Pero existe la posibilidad de que nos equivoquemos y la bifurcación nos conduzca a la otra aldea, donde viven unos seres que se caracterizan por mentir constantemente. Tenemos sólo una opción al llegar al cruce, que es preguntar a un habitante que está allí parado justo en medio. No sabemos si es de uno u otro pueblo ¿Cómo saber qué camino escoger? Ver solución¹

- D) **Una visión real y posible** frente a la mitificación u optimismo psicológico/ pedagógico. O lo que es igual, huimos de recetas mágicas o de acciones externas que puedan cambiar en el sentido que buscamos. El trabajo de coach se centra

¹ La pregunta es bien sencilla: ¿por dónde se llega a tu pueblo? Si el habitante es de los mentirosos nos indicará el camino contrario, es decir, a los sinceros. Si el habitante es de los sinceros, igualmente nos conducirá a su pueblo, por tanto siempre llegaremos a la aldea de los sinceros

más en una tarea progresiva, persistente y sistemática, donde cada persona encuentra su camino por sí misma.

Conclusiones.

Hemos presentado un modelo de proyecto vital y desarrollo profesional basado en la experiencia, realista, con sentido e integrado en la percepción personal. Este modelo es también una guía que permite facilitar metas, objetivos y resultados. Pero no por ello desdeña las metas originadas en anhelos personales. También debe ser una guía para tratar de construirlos sobre bases reales. ¿Qué hace un arquero cuando trata de alcanzar la diana y ésta se encuentra lejos? Alza un poco el punto de mira para que la parábola de la flecha la lleve hacia el punto deseado. Pues eso mismo trata de hacer el coach, elevar un poco el punto de mira de la flecha para alcanzar la diana.

Favorecer los espacios y dimensiones que en ciertas circunstancias hubimos de abandonar para atender a otras cuestiones en la vida, es otro de los ámbitos donde actuar como coach. Y no sólo recuperar la formación que abandonamos para atender a una responsabilidad familiar o laboral, También trata de recuperar y reorientar a las personas a descubrir y potenciar la creatividad y otras formas de alcanzar las metas.

De este modo, integrando todos los aspectos que afectan a la vida personal desde un punto de vista sistemático, constructivista y humanista. Así, la dimensión personal, familiar, social, profesional, espiritual... debe tener una continuidad y consistencia que permita a cada persona llevarlas al mismo tiempo. Es un modo de construir proyectos y hacerlos realidad. Sobre experiencias de aprendizaje vital, respetando valores, ideologías y cualquier otra variable personal.

Referencias bibliográficas.

- AILES, R.; KRAUSHAR, J. (1993) *Tú eres el mensaje*. Barcelona: Paidós.
- ARANGUREN, J.L. (1986). *La comunicación humana*. Madrid: Editorial Technos.
- ARGYLE, M. (1994) *Psicología del comportamiento interpersonal*. Alianza Universidad, Madrid.
- BANDURA, A. (1987). *Teoría del aprendizaje social*. Madrid. Espasa Calpe.
- BARDIN, L. (1977). *El Análisis de contenido*. PUF. París.
- BARRIGA, S. (1994) "Introducción" en MUNDUATE, L. *Conflicto y negociación*, Madrid: Eudema.
- BATESON y COLS. *La nueva comunicación*. Ed. Kairós. Barcelona, 1990.
- BERENGUERAS, J. R. (1989) *La entrevista de trabajo*, Madrid: Deusto.
- BLEGER, J. (1972) *Temas de psicología, entrevistas y grupos*, Buenos Aires: Nueva
- CAPLAN Y CAPLAN, R.B. (1977). *Consulta y Colaboración en Salud Mental*. Barcelona: Paidós.
- CASADO, J.M. (2000). *El directivo del siglo XXI*. Gestión 2000, Barcelona.
- COLÁS BRAVO, M.P. (1977). "El análisis cualitativo de datos". En BUENDÍA EISMAN, L y OTROS: *Métodos de investigación en psicopedagogía*. Mc Graw-Hill. Madrid. Pp. 287-337.
- COSTA, J. (1992) *Imagen pública. Una ingeniería social*, Madrid: Fundesco.
- FERRATER MORA, J., 1986: *Diccionario de filosofía*. Barcelona, Alianza, 5ed.
- GARCÍA, S., DOLAN, S.L. *La dirección por valores*. Mcgraw Hill/Interamericana de España, S.A., Madrid, 1997.
- GARDNER, H. (1999) *Mentes extraordinarias*, Barcelona: Kairos.
- HAYGROUP, (1996) *Las competencias: clave para una gestión integrada de los Recursos Humanos*. Deusto, Bilbao.
- LEWIN, K. (1948) *Resolving Social conflicts*, New York: Harper.
- LOBATO, C. (1997). *Proyecto Personal, Proyecto Profesional en la Universidad*. Valencia: VIII Jornadas nacionales de la Asociación Española de Orientación E. P.
- MASLOW, A.H. (1954). *Motivation and Personality*. London.: Harper & Brothers.
- MCCLELLAND, D. C. (1975) *La sociedad ambiciosa*, Madrid: Guadarrama.
- MUNDUATE, L. (1977). *Psicología Social de la Organización*. Madrid. Pirámide.
- MUNDUATE, L. (1992) *Psicosociología de las relaciones laborales*, Barcelona: P.P.U.
- MURE, J.L. (1996). *La Orientación: un proceso de desarrollo complejo y educativo en un mundo incierto*. Mollina (Málaga): Jornadas Internacionales sobre Orientación Profesional no discriminatoria. Instituto Andaluz de la Mujer.
- ROMERO, S. (1996). *Aplicaciones del modelo A.D.V.P. al diseño y validación de un programa de orientación para la transición*. Sevilla: Dpto DOE y MIDE. Universidad de Sevilla. (Tesis doctoral).
- WATZLAWICK, P., BEARIN BAVELAS, J. y JACKSON, D.D. (1997). *Teoría de la comunicación humana*. XI Edición, Herder, Barcelona,
- WEIL, P. (1990): *La comunicación global*. Barcelona: Paidós.
- WILLIAMS, R. (1981). *Cultura. Sociología de la comunicación y del arte*. Barcelona: Paidós.

Anexos.

- 1.- Historia de vida (narración libre en primera persona, con hitos relevantes)
- 2.- Entrevista semiestructurada (experiencias, cognitiva, afectiva, objetivos)
- 3.- Fichas de progreso (sobre cada uno de los ámbitos clave)
- 4.- Inventario de actitudes y competencias
- 5.- Hoja de acciones calendarizada
- 6.- Esquema de dimensiones personales (amigos, familia, trabajo, intrapersonal)
- 7.- Diario de diálogos (abierto, donde recoger las conversaciones con el coach)

Formato I: Historia de vida

Esta técnica se utiliza para conocer y descubrir, mediante el análisis de contenido, el contexto y la percepción subjetiva de quien la escribe. Corresponde a la primera fase de la orientación en nuestro modelo. Consiste en una narración sencilla, abierta y autobiográfica con los hitos más importantes y fechas o hechos que tengan una especial importancia para quien la escribe. Por ejemplo, los primeros años, la escuela, los amigos, el primer trabajo, el padre y la madre, hermanos/as, los compañeros/as, la amistad, el amor, los ideales. Hechos o noticias que impactaron o marcaron nuestra vida: rupturas, encuentros, cambios de residencia, contactos, etc... El análisis es absolutamente confidencial e incondicional.

Comenzar en el momento de la vida que se quiera, siempre se puede retomar a propia voluntad.

Formato II: Entrevista semiestructurada

Esta técnica se utiliza para contrastar mediante feed-back, la percepción y valoración en torno a las dimensiones de cada persona: experiencias, cognitiva, afectiva, objetivos. El análisis es absolutamente confidencial e incondicional.

¿Qué hechos o experiencias consideras importantes en tu vida? Diálogo en torno a este tema: Por qué, cuándo, quiénes estaban, cómo lo has vivido, etc...

¿Qué piensas de todo esto? Razónalo, Qué importancia tiene para ti todo esto desde un punto de vista lógico y racional... ¿Lo consideras lógico? Cuáles sí y cuáles no, ¿por qué? ¿Cuál es el motivo de necesitar a un coach?

¿Qué lugar ocupa en tu vida las relaciones interpersonales? ¿Cuál es tu estado emocional habitual? ¿Cómo te consideras? ¿Crees que es bueno o malo?....

¿Qué cosas o metas crees que deberías haber alcanzado? ¿Crees que podrás? ¿Por qué? ¿Has dejado en el camino muchos sueños o metas? ¿Podrías enumerarlas? ¿Cuáles son tus puntos débiles y tus puntos fuertes?

Formato III: Progresos

Esta técnica se utiliza para medir e indicar el progreso alcanzado durante el proceso de coaching.

Sobre objetivos consensuados.

Percibidos o subjetivos

Objetivables

Grado de incidencia descrito

Acciones a tener en cuenta

Puntos fuertes

Elementos de mejora.

Formato VI: Dimensiones personales

Esta técnica se utiliza para medir e indicar cada una de las dimensiones personales.

Acerca de la familia:

Acerca de la amistad y relaciones similares:

Acerca del trabajo o estudios y relaciones con colegas:

Acerca de uno mismo:

Formato VI: Hoja de acciones y calendario

Corresponde a esta ficha el objeto del compromiso entre coach y cliente: Se enumerarán los apartados a mejorar o a orientar, junto al inventario de aptitudes, actitudes y habilidades.

Dimensiones personales

- Timidez
- Fracaso escolar
- Comunicación interpersonal
- Celos
- Estrés
- Autoestima
- Proyecto vital
- Relaciones de pareja
- Técnicas de mejora de inteligencia
- Técnicas de lectura rápida
- Autocontrol
- Inteligencia emocional
- Conflictos
- Orientación al empleo

Dimensiones profesionales

- Afrontamiento/Gestión del estrés
- Gestión del tiempo
- Comunicación y presentaciones en público
- Dirección de grupos/equipos
- Creatividad
- Inteligencia emocional
- Liderazgo
- Gestión de conflictos
- Negociación
- Entrevistas
- Manejo de crisis
- Motivación
- Toma de decisiones