

No es importante preguntarse ¿por qué?, sino ¿cómo? y ¿para qué?

MARÍA JESÚS NADAL NADAL: Periodista.

Jaci Molins pone en práctica en su vida muchas de las ideas de las que habla en la entrevista: trabajó de auxiliar de enfermería mientras estudió enfermería y trabajó de enfermera mientras cursó medicina. Luego, la práctica profesional le llevó a interesarse por otras formas de abordar al paciente y así estudió un máster en Psicoterapia Sistémica en la UAB, y otro máster en Coaching y liderazgo personal en la UB, entre otras actividades que complementan su formación psicológica. Así pues las palabras motivación, compromiso y superación no tienen secretos para ella. Hoy por hoy piensa que los cambios en la atención sanitaria obligan a mantener relaciones de simetría que aúnen el conocimiento del profesional con la auto-responsabilización del paciente. Por eso cree que el coaching, como método basado en la comunicación, puede resultar una herramienta útil.



Dra. Molins, comencemos por los orígenes del coaching...

Todos los libros citan a Sócrates como primer coach de la historia al que se atribuye el método mayéutico; de hecho se cree que aprendió de su madre, que era partera; es decir, una partera ayuda al niño a salir, pero el bebé ya está formado, ya existe, ella es tan solo una facilitadora del nuevo nacimiento. De la misma manera, Sócrates instauro el diálogo socrático, de forma que pone en práctica la frase: «yo no puedo enseñaros nada, solo puedo ayudar a buscar el conocimiento dentro de vosotros mismos». Se parte de la idea de que el conocimiento está dentro de cada uno de nosotros, por lo tanto el coach pregunta inteligentemente y solo debe tener la paciencia necesaria para escuchar la respuesta. La respuesta no la sabes tú, la sabe el otro.

¿Cómo podría definirlo brevemente?

Es un proceso de cambio personal para mejorar cualquier aspecto de la vida al que se aplique: actitudes, hábitos, creencias... Se trata de pasar de la situación actual a otra más deseable de una manera rápida y eficiente. La palabra clave es, pues, cambio.

Y, ¿cómo se consigue ese cambio?

Con método, con una conversación transformadora o posibilitadora. El coaching es una metodología basada en diferentes

modelos; algunos de ellos provienen de la psicología: el sistémico, del que toma la idea de tener en cuenta las múltiples variables (como las relaciones familiares, etc.) que pueden influir en una persona, y empatizar con ella; y el modelo orientado a las soluciones, es decir, el que tiene en cuenta los aspectos positivos, de futuro, orientándose no a los problemas sino a los resultados en función de las posibilidades y capacidades de la persona.

Por ello, algunos aspectos como estimular la motivación del individuo, que el coach empatice con el paciente, genere confianza y que domine las herramientas de comunicación, son imprescindibles. Solo así puede ayudarse a la persona a descubrir sus propios objetivos y a encaminarse a conseguirlos.

Ha hablado de motivación, pero –probablemente– sea uno de los aspectos que más nos cuesta conseguir a los humanos...

La motivación es el verdadero motor para generar el cambio. La palabra deriva del latín motus, que significa «movido», o de motio, que significa «movimiento». Y siempre hay algo que nos mueve; se trata de buscar el aspecto que nos hará superarnos. La práctica enseña que, habitualmente, podemos motivarnos bien para evitar daños (por ejemplo, las consecuencias de una enfermedad) o para mejorar (adelgazar para sentirnos mejor). Y para ello el coaching se sirve de



metodologías variadas, por ejemplo, la visualización, partir de la frase: «imagina que ya...» ese imagina que ya... puede movernos a hacer muchas cosas.

Para tener una idea más completa ¿podría describirnos cuál es el proceso que se sigue para aplicar coaching?

Yo lo practico con pacientes, tanto en la asistencia privada –donde siempre puedes dedicarle más tiempo– como en la pública, en aquellos enfermos en quienes veo que han fallado otros sistemas y con los que intuyo que puede hacerse algo.

También imparto formación a profesionales para que puedan aplicárselo a sí mismos o también trabajarlos con pacientes.

En todos los casos, la secuencia teórica es la siguiente:

- En primer lugar se fijan los objetivos a conseguir, teniendo dos cosas en cuenta: la necesidad de priorizar, lo que implica escoger un aspecto que queremos mejorar sabiendo de dónde partimos y a dónde queremos llegar; y trocear el camino, simplificar los pasos, ir poco a poco, buscar objetivos realmente asumibles.

Ello implica una tarea muy concreta por parte del coach, utilizando las preguntas adecuadas que ayudan al individuo a ir centrando la situación. Muchas veces se falla porque no sabemos ni cuáles son los objetivos, ni cómo ni cuándo los trabajaremos.

- Después se ven las opciones para conseguirlos, es decir, cómo lo haremos. Aquí es muy bueno estimular la imaginación de la persona, abriéndose a todas las posibilidades.

- Posteriormente, vemos qué obstáculos pueden presentarse y cómo superarlos. En este sentido es necesario contemplar situaciones reales muy concretas –por ejemplo, cómo rechazar una invitación a fumar un cigarrillo– y también atender a la importancia que tienen las creencias instauradas negativamente.

- A continuación es necesario conseguir el compromiso del sujeto, lo cual significa lograr que concrete el primer paso y el momento en el que lo dará, porque si nos quedamos solo con las ganas... Para mí, compromiso significa: una pequeña acción concreta que se hace hoy.

- Por último, es esencial el seguimiento. En las posteriores citas y en los contactos mantenidos entre ellas (vía telefónica, mail, etc.) iremos evaluando los logros, reforzando actuaciones y marcando nuevos objetivos. Aquí es muy importante felicitar siempre por lo conseguido, reconocer sus esfuerzos y nunca reñir o sermonear si el resultado no es tan bueno como queríamos.

Ha mencionado usted la importancia en el proceso de las creencias, ¿es así?

Aunque muchas personas identifican creencias con el sentido religioso, en realidad una creencia es cualquier afirmación que nos hacemos a nosotros mismos, que está muy arraigada en nuestro interior, hasta el punto de que la certeza es absoluta y difícilmente la cuestionamos, y que está reforzada por el entorno.

Son cosas tan sencillas como: «Esta enfermedad me viene

de familia»; «Me moriré de eso porque ya le pasó a mi madre»; «No sé decir que no», «No puedo hacerlo»... La tarea de un coach es, en principio, ayudar a matizarlas, y para ello también contamos con herramientas tipo test de puntuación que evidencian la importancia que les damos a algunas de ellas. Si se consigue modificar una creencia ya se es capaz de avanzar.

El coach, ¿debe tener algunas características especiales?

Debemos tener en cuenta que la palabra coach significa «entrenador» en inglés. Pero se trata de un entrenador muy especial que nunca dice lo que hay que hacer, sino que pregunta y facilita. En este método las habilidades de comunicación son la clave del éxito, y de comunicación tanto verbal como no verbal. Es necesario ponerse en la piel del otro, empatizar con él, para entenderlo y entender lo que le pasa; luego, practicar una escucha atenta, completa, que capte lo que dice y lo que no dice pero lo expresan sus gestos o su cara, o sus silencios...; y preguntar, preguntar, preguntar, para que reflexione, para que aflore lo que él internamente ya sabe.

¿Es muy larga una formación en coaching?

Depende. Con un curso de 20 horas, por ejemplo, puede aprenderse a practicar algunas herramientas del coaching a uno mismo o en consulta, pero de una manera muy básica, aunque efectiva. Pero para ser un coach es preciso cursar formación universitaria en forma de másters o postgrados.

Doctora, ¿sugeriría algo a nuestros lectores al respecto del coaching?

Sí, que como regla general escuchen más, pregunten más y aconsejen menos; debemos dejar decidir al paciente y felicitarlo por sus mejoras. Está claro que si lo que hacemos no nos funciona, si no estamos satisfechos con los logros y ya hemos probado otros métodos sin obtener el resultado que queremos, vale la pena hacer algo distinto, tal vez coaching porque, como decía Einstein, «es irracional hacer la misma cosa y esperar obtener resultados diferentes».

Muchas gracias, Dra. Molins.

BIBLIOGRAFÍA

Molins Roca J. *Coaching y salud*. Barcelona: Plataforma Editorial; 2010. www.coachingsalud.com www.coachingsalud.net