



PRIMER DÍA:

“Hoy comienzo con Juan o la importancia de la fijación de objetivos en los resultados del proceso de coaching”

Buenas noches, diario. Hoy comienzo mi caminar junto a ti. Mi caminar en mi camino de acompañar a otros en el suyo. Hace ya años que comencé este viaje, cada día más apasionante. Hoy quiero hablarte de Juan. Juan es un hombre de 40 años, profesional incansable y entregado. Ha llegado al *coaching* invitado por su empresa a un gran reto: dirigir la sucursal española. Hasta ahora se encargaba del área comercial; su principal ocupación era velar por los clientes. Está muy ilusionado, pero preocupado. La realidad es que su empresa ha apostado por él sin tener total confianza en su futuro éxito.

Juan llega a la sesión algo desconfiado. Anteriormente había venido a nuestras oficinas para realizar un *assessment center*, condición esencial para ser promocionado. No entendía por qué la organización, después de tanto tiempo y habiendo demostrado su gran capacidad, tenía que hacerle pasar por esto. Después le dicen que tiene que hacer un proceso de coaching. “¿Coaching? ¿Y eso qué es?”, se preguntaba algo malhumorado.

Cuando le explico el qué, el para qué y el cómo de un proceso de coaching me mira como alucinado: «¿Que esto es para lo que yo quiera?... Seguro?». A partir de ahí la cosa cambia. Le pido que piense en la meta que desea alcanzar en su proceso de mejora, que verbalice lo que para él sería un reto extraordinario conseguir. Él mira al infinito, piensa, reflexiona y me dice: «No sé, la verdad es que, así dicho, me es muy difícil pensar en lo que quiero alcanzar. “¡Estoy con tanto follón, tengo tantas cosas que hacer!, ¡para mí es tan importante dar la talla!...Pues no sé... mejorar... mejorar en lo que necesite... Y ¿qué es lo que necesitas?”, le pregunto... Dedicamos una parte importante de la sesión a delimitar lo que realmente necesita, lo que realmente quiere. Sin ello el proceso de desarrollo será baldío. Ya en 1964 Edwin A. Locke, psicólogo norteamericano, había comenzado sus investigaciones sobre fijación de objetivos y desarrollo de personas. Después de 25 años, y con la colaboración de su colega Gary P. Latham, llegaría a enunciar la teoría de fijación de objetivos, que dice que las personas que se fijan metas tienen un rendimiento superior a las que no lo hacen; que las personas que se fijan metas claras y precisas tienen un rendimiento superior a aquellas que se marcan metas mal definidas; que si estas metas son retadoras el rendimiento será superior que si se marcan metas fáciles de obtener; y que si obtienen retroalimentación durante el proceso, lograrán un mayor desempeño. Juan ya tiene claro lo que quiere; ha comprobado que eso es un reto, un reto alcanzable; ahora irá poco a poco analizando sus progresos, decidiendo si va o no por buen camino. Mi papel es ayudarle a hacer su propia evaluación de sus progresos, ayudarle a mirarse avanzar, ayudarle a utilizar sus mejores recursos, poniéndolos al servicio de sí mismo, del ser precioso que ya es y de aquel que desea llegar a ser.)

Juan es un hombre de 40 años, profesional incansable y entregado. Ha llegado al *coaching* invitado por su empresa a un gran reto: dirigir la sucursal española.

Elena Pérez-Moreiras,

Miembro del Grupo de Trabajo de Psicología y Coaching del Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
eperez-moreiras@gruporh.com