



DUODÉCIMO DÍA



Elena es una profesional con gran responsabilidad en desarrollo de proyectos sociales. Es una persona con un fuerte sentido de la responsabilidad y con grandes expectativas sobre su rendimiento. Plantea como objetivo del coaching la insatisfacción que siente entre cómo le gustaría sentirse y cómo se siente. Su vida personal y profesional van de la mano y en ambos ámbitos indica el mismo sentimiento: quiere y no quiere; desea sentirse bien, pero se siente mal; piensa que se merece más de la vida, de su trabajo, de su familia, pero cree que no se lo merece; le gustaría sentirse una persona de éxito, pero no se considera válida para ello. Vive en constante tensión, en constante insatisfacción. Elena comienza a dar razones para defender sus posturas y oyéndose a sí misma se ratifica en sus posiciones dando coherencia a lo que dice. No piensa sobre lo que hace, sino en cómo justificarse ante lo que hace.

El *coach* trabaja la consciencia sobre cómo se siente la *coachee* a través de preguntas abiertas que le permiten indagar sobre sus creencias, sus prioridades y sus frenos. «¿Qué quieres decir con insatisfacción?», «¿Qué te ocurre cuando deseas conseguir lo que quieres?», «¿Qué te está impidiendo sentirte como deseas?», «¿Qué ocurre cuando piensas que no ...?», «¿Qué ocurre cuando piensas que sí ...?».

En Elena hay una fuerte disonancia cognitiva, una incompatibilidad entre dos creencias simultáneas que vive como un conflicto interno: sí y no; puedo y no puedo; y una justificación de esas opiniones buscando la congruencia consigo misma para evitar la tensión.

Salvamos los desajustes en nuestro pensamiento dando razones «inventadas» que den sentido a lo que decimos. Pero cuando nos hacemos conscientes de esa incongruencia o disonancia, nos vemos motivados para buscar nuevas creencias para reducir la tensión hasta conseguir un equilibrio o coherencia interna.

Y eso es lo que le pasa a Elena, se da cuenta de que sus creencias están en colisión y no le permiten alcanzar su máximo potencial, «la mejor versión» que se potencia en el *coaching*. Rápidamente surgen reflexiones duras hacia ella misma, duras también hacia su forma de pensar y sentir. Pero también surge el cuestionamiento de esas creencias.

El *coach* ahonda en lo que le suponen las creencias al *coachee*: «¿En qué te basas para decir eso?», «¿Cómo podrías aumentar el impacto de tu creencia?», «¿Qué te lleva a creer que...?», «¿Qué pasaría si formularas la creencia contraria?», «¿Qué pasaría si fuera posible alcanzar lo que piensas?», «¿Qué pasaría si no tuvieras que justificar tus razones?».

Al incrementar la consciencia sobre sí misma y su forma de pensar, Elena elige cómo pensar y qué creer simplemente, sin necesidad de justificarse por ello.)

Elena y la incompatibilidad de creencias

Isabel Aranda,

Dra. en Psicología
Coach ACC por ICF
Coordinadora del grupo de Psicología
y Coaching del Colegio Oficial de
Psicólogos de Madrid.

BIBLIOGRAFÍA

- FESTINGER, L. (1957). A theory of cognitive dissonance. Evanston, IL: Row and Peterson.
- GAZZANIGA, M. S. (1985). The social brain. Nueva York: Basic Books. [Traducción castellana: El cerebro social. Madrid: Alianza, 1993.].