

Conversaciones de Coaching: Guía de Preguntas de cada Etapa



Sentar las Bases y Acuerdo

Sentar las Bases

Explicamos al cliente:

- Qué es el Coaching
- Qué no es el Coaching
- Cuál es la duración de la sesión
- Cuál es rol del Coach y cuál es el rol del Coachee
- Confidencialidad
- Tomar notas
- Aclaremos expectativas e inquietudes del cliente

Qué es el Coaching

La ICF define el Coaching como "Trabajar en equipo junto al cliente, en un proceso creativo que le sirve para maximizar su potencial personal y profesional."

Qué no es el Coaching

Psicología: esta disciplina trata con desórdenes mentales, trastornos de ansiedad, depresión, patologías como la anorexia, etc. En general tiende a concentrarse en el pasado. El psicólogo está en una posición asimétrica con su paciente, lo diagnostica.

Consultoría: el consultor es experto en un tema y brinda asesoramiento, herramientas e información al cliente.

*Éste es el momento de generar la emocionalidad apropiada para la interacción. Así lograremos apertura y confianza de su parte.

*No es posible hacer Coaching sin permiso del coachee, tampoco hay Coaching sin un acuerdo bien armado.

En cambio el Coach...

- Se ubica en una posición simétrica junto a su cliente. Lo reconoce como experto en su vida y en la toma de sus propias decisiones.
- No da consejos, ya que su rol no es aconsejar sino acompañar el autodescubrimiento del coachee.
- Acompaña haciendo preguntas (y a veces proponiendo dinámicas) y deja en claro al coachee la posibilidad de no responder alguna/s pregunta/s y de cambiar el rumbo de la conversación.
- Si ofrece una interpretación la valida con el coachee y está dispuesto a soltarla enseguida, ya que entiende que es solo una interpretación posible.
- Es sincero con las posibilidades que brinda el Coaching y no promete cosas que no dependen de él.
- Está atento a las necesidades del cliente y es consciente sobre sus capacidades y limitaciones.
- El coach sirve al coachee en una relación basada en el respeto, la sinceridad y el amor.

Que temas no trabajamos en Coaching

- Depresión
- Duelos
- Problemas de la infancia o del pasado
- Traumas
- Trastornos mentales o de personalidad
- Etc.

Acuerdo de Coaching

El Coaching se inicia con un Estado Actual que el cliente quiere cambiar. Este E.A. es parte de la visión del mundo del cliente, de su observador.

Debemos lograr también ayudarlo a encontrar su **Estado Deseado**.

Es el momento de definir claramente el tema de la sesión, el objetivo de la sesión, el estado deseado y la condición de éxito.

Para lograr esta competencia debemos indagar lo suficiente en su E.A. y en su objetivo, chequear que sea ecológico para el cliente, indagar en los términos clave para comprender su visión del mundo en profundidad, definir quien está siendo hoy con su dificultad y quién estará siendo una vez logrado el E.D.

Preguntas guía para el acuerdo.

- ¿Qué quiere trabajar hoy?
- ¿Para qué lo quiere trabajar?
- ¿Qué quiere llevarse específicamente de esta conversación?
- ¿Cómo se va a dar cuenta que lo logró?

Preguntas para clarificar la Brecha entre el E.A. (estado actual) y el E.D (estado deseado)

¿Quién está siendo hoy con esta dificultad? Indagar Cuerpo-Emoción y Lenguaje.

Si logra su Estado Deseado ¿Quién estará siendo? Indagar cuerpo-emoción y Lenguaje.

Las 6 etapas de la conversación de Coaching

1. Crear contexto y/o sentar las bases
2. Establecer el acuerdo de la sesión y clarificar la brecha entre E.A. y E.D.
3. Exploración: indagamos y estimulamos al coachee a buscar nuevas interpretaciones
4. Crear conciencia y abrir nuevas posibilidades
5. Compromisos y generación de acciones
6. Generar cierre

Exploración

¿Para qué preguntamos?

- Para encontrar información precisa
- Para detectar juicios de imposibilidad en relación con lo que el cliente quiere lograr.
- Para ayudar al cliente a distinguir entre hechos e interpretaciones
- Para detectar las emociones y ayudar al cliente a conectarse con ellas.

- Para generar nuevas conexiones y relaciones; entre presente, pasado y futuro o entre distintos dominios de su vida.

Preguntas Guía

- ¿Qué te ocurre? ¿Cuándo? ¿Dónde? ¿Cómo? ¿Con quién? ¿Cómo lo sabes? ¿Qué te decís en ese momento?
- Chequear escucha: Lo que o escucho es... ¿es así? Si no es así, ¿cómo es?
- ¿Esto te pasa en otros contextos?
- ¿Recuerdas alguna situación en el pasado en que te ocurrió? ¿Cómo lo resolviste en ese momento?
- ¿Qué te impide hacerlo?
- ¿Qué ganarías y que perderías si corrieras ese riesgo?
- ¿Qué opiniones tienes sobre esa situación?
- ¿Qué hechos concretos fundamentan esa opinión?
- ¿Ese pensamiento de dónde viene?
- ¿De esto, qué es lo que depende de vos?
- Si fuera otro observador, ¿de qué otra forma vería la situación?
- ¿Qué podría pasar?
- Etc.

Crear Conciencia

Preguntas Guía

- ¿De qué te diste cuenta?
- ¿Qué nuevas posibilidades se abren?
- ¿Qué cambió?
- ¿Qué nuevas acciones podría implementar?

Aquí podemos también recordarle al coachee aquello que se fue dando cuenta, los nuevos puntos de vista y/o las acciones que se le ocurrieron.

Es el momento de observar si el coachee cambió su corporalidad o emocionalidad y manifestar lo observado.

Compromiso y Coordinación de Acciones

- A partir de lo que te diste cuenta, ¿a qué te quisieras comprometer?
- ¿Qué vas a hacer distinto?

- ¿Qué nuevas acciones vas a realizar? ¿Cuándo lo vas a hacer? ¿Cómo? ¿Dónde? ¿Con quién?
- ¿Qué podría ocurrir cuando lo hagas?
- Si eso sucede, ¿cómo vas a actuar?
- ¿Qué podría impedir que realices estas acciones? ¿Cómo vas a actuar si eso ocurre?

Generar cierre

Volvemos sobre el acuerdo y chequeamos si el coachee se lleva aquello que quería.

Pedimos juicios sobre la conversación.

Generamos la emocionalidad adecuada para cerrar la conversación.

Chequeamos cómo se siente el coachee

Preguntas Guía

- En el acuerdo trabajamos... para... querías llevarte... y te íbas a dar cuenta.... ¿Consideras que te lo estás llevando? Si no es eso, ¿Qué te llevas de esta conversación?
- ¿Cómo estás ahora?
- ¿Cómo te sentiste durante la conversación? ¿Te sirvió?

Fundamentación de Juicios y Preguntas de Coaching

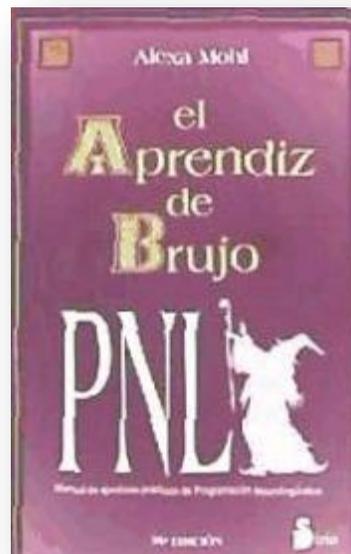
1. Para qué emitimos el juicio. ¿Para qué te sirve esa opinión? ¿Cuál es la intención positiva de este juicio? ¿De qué te protege esta opinión?
2. Estándar. ¿Comparado con quién? ¿Cuál es el criterio que estás utilizando para definir si es (poco/mucho - Bueno/malo - suficiente/insuficiente - mejor que - etc.)
3. Dominio. Específicamente ¿en qué aspectos es un ... (mal amigo/ egoísta)?. ¿En qué contexto/ área... (no te ayuda)?
4. Afirmaciones. ¿Qué hechos concretos sostienen esa opinión? ¿En qué acciones te demuestra que es...?
5. Fundar el juicio contrario. Escuché 3 casos que sostienen que "tomaste malas decisiones este año". Te invito a buscar casos que sustenten que "tomaste buenas decisiones este año."

Metamodelo del Lenguaje

“El Aprendiz de Brujo” de Alexa Mohl. Capítulo 3

Preguntas Guía

- ¿Todos?
- ¿Nadie?
- ¿Nunca?
- ¿Nada?
- ¿Hubo alguna vez que sí/no?
- ¿Hay alguno que si/no?
- ¿Cómo lo sabes?
- ¿Quién lo dice?
- ¿Qué te lo impide?
- ¿Comparado con qué?
- ¿Comparado con quién?
- ¿Quién?
- ¿Cuándo?
- ¿Cómo?
- ¿Dónde?
- ¿Qué pasaría si lo hicieras?
- ¿Qué, específicamente?
- ¿Cómo, específicamente?



Ejemplos

- Ella me irrita: ¿Cómo lo hace? ¿Cómo consigue ella que tengas esa sensación?
- Él me parece más interesante para mí: ¿más interesante que quién?
- Eligió lo mejor: ¿Lo mejor de qué?
- Extrañamente actuó de esa forma: ¿para quién es extraño?
- Tristemente de dijo eso: ¿para quién es triste?
- Debo hacerlo/ tengo que hacerlo/ es necesario hacerlo: ¿Qué pasaría si no lo hicieras?
- No hay que llevarle la contra: ¿Qué pasaría si lo hicieras?
- No puedo comprenderlo: ¿Qué te lo impide?

- Nadie puede amar a más de una persona. ¿Quién lo dice? ¿Qué te impide amar a más de una persona?
- Me es imposible... ¿Qué te lo impide?
- Nadie me escucha: ¿Quién no te escucha? ¿Hay alguien que sí te escuche?
- No se puede confiar en nadie: ¿Alguna vez confiaste en alguien? ¿Hay alguien en quién puedas confiar?
- Me parece malo herir los sentimientos de alguien: ¿Es siempre malo herir los sentimientos de alguien? ¿Alguna vez heriste los sentimientos de alguien?
- Es malo criticar al jefe: ¿Es siempre malo?
- Mi padre me ha herido: ¿Cómo exactamente?
- Siempre le demuestro que lo quiero: ¿De qué manera específicamente, se lo demuestras?
- Lo hace para provocarme: ¿Cómo sabes que lo hace para provocarte?

El arte de preguntar:

Cada pregunta da paso a una investigación. El “coach” pregunta y pregunta... ¡Y es el interesado quien encuentra las respuestas dentro de sí! Se trata de que cada uno encuentre su yo, que cada uno se pregunte: ¡Yo, realmente, ¿Qué quiero?” Si respondes a esta pregunta, tendrás un sentido, y luego calibraras todas las vías posibles para alcanzar ese objetivo: elige una.

Las preguntas nos abren la posibilidad de ir co-creando con los demás el espacio de reflexión y aprendizaje compartido. Las respuestas en cambio, frecuentemente nos encasillan y encierran la conversación que estamos sosteniendo en un acotado modelo de mundo y/o con un espacio restringido de reflexión de solo dos posiciones: acuerdo o disenso.

No estamos diciendo que no sirvan las respuestas. Estamos mostrando que recuperar el poder de preguntar es una de las competencias básicas a aprender en este mundo del nuevo siglo en el que la complejidad se hace creciente y nuestra incompetencia para danzar con ella también.

Imagine que si rara vez nos calificaron por nuestra habilidad para hacer preguntas, mucho menos iba a surgir como cuestión destacada e inspiradora para aprender, el Disponernos desde la Pregunta.

La mayoría de las personas aprendimos en la escuela el juego de “no preguntar” aun intuyendo que nuestra duda, podía ser compartida por más de uno. El sentido del juego o tendencia era evitar muchas veces, hacer el ridículo de reconocer públicamente ante nuestros compañeros, que simplemente no sabíamos o no entendíamos algún asunto. Así nos educamos en modos de relación centrados en “saber contenidos y responder a través de ellos” que iban inhibiendo progresivamente nuestra espontaneidad para el aprendizaje

que surge precisamente de reconocer rápidamente nuestra ignorancia en algún punto para lanzarnos a aprender.

El disponernos desde la pregunta se constituye en un contexto creado por tres acciones anteriores al formular una pregunta cualquiera:

- Observar como sinónimo de distinguir
- Aceptar y legitimar que lo que sucede, sucede
- No juzgar

Tal como señalan Echeverría y Olalla,

“... no podemos intervenir en un mundo que no somos capaces de observar.”

Necesitamos recuperar el poder y la alegría de preguntarnos y entender que muchas preguntas no están hechas para que las respondamos, están hechas para abrir territorio, para ponernos a pensar, filosofar. Yo puedo hablar de mi experiencia de mi proceso y de las personas con las que he trabajado. Puedo hablar desde ahí, no desde que yo manejo la respuesta. Las respuestas automáticas nos cierran el poder que abren las preguntas. Dejar que una pregunta rebote, que haga su trabajo.

Estamos raquíticos de preguntas. Vivimos con muchas respuestas a preguntas que nunca nos hicimos.

Las preguntas básicas que el coach se hace a si mismo son:

¿Qué tipo de observador es aquel para el cual esta situación es un quiebre?

¿Qué le impide observar lo que le permitiría hacerse cargo de la situación?

¿Qué le impide tomar acciones?

Enunciaremos a continuación un conjunto de preguntas que puede comenzar a tener disponibles un coach ontológico.

Tenemos que aclarar que si formulamos una pregunta con la inquietud de explorar y abrir posibilidades y el resultado es el aprendiz se cierra y no quiere conversar más con nosotros, no diremos que la pregunta es “posibilitadora” tal como nuestro lenguaje tradicional y herramental nos llevaría a caracterizar sino que pondremos el acento en que lo “posibilitador o no de la pregunta” estará dado por el resultado que obtenemos de la interacción.

En otras palabras, el que la pregunta sea posibilitadora o no será un resultado que no depende de una característica previa de la pregunta/acción/herramienta en si, sino del espacio relacional creado/percibido por el aprendiz.

- **Preguntas con la inquietud de posibilitar**

Si bien decíamos que no hemos aprendido el hábito de preguntar, muchas personas lo hacemos. Pese a ello, muchas veces nuestras preguntas acotan al interlocutor a responder dentro de un marco que nosotros mismos ponemos y al hacerlo empobrecemos la exploración. Por ejemplo si preguntamos

¿Tienes miedo a que pase A o tienes miedo a que pase B.?

Estamos acotando la respuesta a dos posibilidades descartando que el aprendiz pudiera ni siquiera tener miedo.

Este tipo de preguntas restringen nuestras posibilidades y corremos peligro de quedar atrapados dentro de nuestros propios límites.

Un coach ontológico necesita aprender a crear un contexto donde sus preguntas generan que el aprendiz pueda expresar sus pareceres como los sienta y sin temor. Si esto ocurre, diremos que la pregunta fue posibilitadora. Ejemplos de esto podrían ser:

- i. ¿Qué te está pasando?
- ii. ¿Cómo es esto para ti?
- iii. ¿Qué te gustaría que pase?

Las **preguntas con la inquietud de posibilitar** son aquellas que abren espacios de reflexión para el aprendiz.

Hay veces en que no es adecuado seguir haciendo preguntas de este tipo, porque como dijimos antes, se constituyen en posibilitadoras en un cierto contexto dado o generado. Por ejemplo si declaramos que el espacio de especulación de alternativas en una conversación de Coaching ontológico ha finalizado y tomamos finalmente una decisión, no sería pertinente formular otra pregunta con la inquietud de posibilitar nuevos mundos para el aprendiz.

Muchas veces, desde nuestra forma de preguntar inhabilitamos nuestra inquietud de posibilitar:

- Cuando realizamos preguntas con la inquietud que nos contesten algo en especial restringimos el espacio de reflexión, pues cuando esto no ocurre (que nos contestan ese algo en especial) nos descontactamos de formas de lo más variadas... En la tendencia de quien escribe surgía a menudo el enojo o malestar... Un ejemplo de ello puede ser:

¿Vas a venir mañana?

Siendo que quizás no tengamos espacio interno para aceptar la posibilidad legítima que la persona decida no venir mañana, acaece el enojo...

- Cuando formulamos preguntas con la inquietud de inducir a la respuesta restringimos el espacio de reflexión. Se distinguen de las anteriores pues son “opiniones disfrazadas de pregunta”. Por ejemplo
- ¿No te parece que lo mejor es que no vengas a la próxima reunión?

No habría mucha diferencia si le dijéramos:
“vos no deberías venir a la próxima reunión”

El identificar estas preguntas nos posibilita como Coaches ontológicos, desactivar las preguntas “cargadas de respuesta” para transformarlas en preguntas con inquietud de posibilitar. En el ejemplo anterior podríamos preguntar

¿Qué opinas sobre tu participación en la próxima reunión?

Luego, habiendo escuchado su opinión y si la situación lo ameritara, podríamos dar nuestra sincera opinión como opinión y no disfrazada de pregunta.

Un Coach Ontológico aprende a preguntar sin esperar alguna respuesta determinada y danza con las reflexiones que van surgiendo.

Las reflexiones que los aprendices van tejiendo sobre la base de las preguntas con la inquietud de explorar que los Coaches le vamos ofreciendo, van destrabando progresivamente cuestiones que, antes de la conversación de Coaching ontológico, podían resultarles inabordables.

De este modo y a veces mágicamente surge que lo posibilitador para destrabar las conversaciones que atascaban al aprendiz, resulta el espacio creado más que la brillantez de lo dicho.

- Preguntas con la inquietud de explorar
- El coach ontológico realiza preguntas con la inquietud de posibilitar y al hacerlo entiende que son cuestionamientos sobre los que sus interlocutores pueden o no haber reflexionado alguna vez. Es por ello que estas preguntas no tienen el fin de ser respondidas de tal o cual manera en especial ni incluso ser respondidas al instante.

A veces el silencio que sigue a una pregunta deja lugar a que hable el alma...

Las preguntas con la inquietud de explorar, adquieren su poder en la medida que vean “alumbrando nuevos territorios”

Muchas veces estamos muy preocupados para que el aprendiz tenga las respuesta y/o pretendamos arribar rápidamente a conclusiones para “Resolverle el Problema”..

Allí radica una de las paradojas del Coaching ontológico: “cuanto más queremos resolverle la vida a los demás, menos Coaching ontológico estamos disponibles para realizar”

Las preguntas con la inquietud de explorar son “linternas que lleva el coach ontológico en su mochila” y que utiliza en la medida que va acaeciendo la conexión con el aprendiz.

Resulta fundamental tomar estas preguntas con la metáfora de “la linterna en la oscuridad”: podemos encontrar un camino o una pared o.. Los exploradores no tienen ninguna garantía de donde llegaran en su exploración. Van macheteando la selva y haciendo camino al andar. El arte del coach ontológico mientras tanto, estará en distinguir con el aprendiz si están macheteando juntos en la selva correcta o equivocada y esto tiene que ver con el mundo de inquietudes del aprendiz y no con las del coach ontológico.

- Preguntas que apuntan a detectar brechas en las coherencias cuerpo, emociones y lenguaje.

Es fundamental observar las dinámicas coherentes que somos los seres humanos y/o las tendencias en las que participamos.

Estamos proponiendo un desplazamiento del “así soy” hacia el “aprendí ciertos modos de mirar el mundo y por tanto de actuar y hoy puedo aprender otros”

Es por ello que un coach ontológico se entrena en aprender a detectar las brechas en la coherencia cuerpo, emociones y lenguaje.

Muchas veces podemos mostrarnos muy abiertos y accesibles en nuestro discurso sin que nuestros tonos de voz, nuestra emoción ni nuestra corporalidad nos acompañen en forma congruente a la vista de nuestros interlocutores.

Lo mismo nos ocurre como Coaches ontológicos y es por ello que no tiene sentido plantearse la conversación de Coaching ontológico como una agenda de preguntas preestablecidas.

Algunas preguntas que podemos tener disponibles en forma privada mientras hacemos Coaching ontológico son las siguientes:

- i. ¿Cuál es mi primera impresión que me dio al verlo?
- ii. ¿Qué me dice su cuerpo?
- iii. ¿Qué coherencia observo que le imposibilita hacer lo que dice que quiere hacer?
- iv. ¿Qué me dice mi intuición respecto de la brecha entre lo que dice y lo que escucho?

- Preguntas por el contexto

En nuestra educación aprendimos que saber es sinónimo de obtener información.

Si bien muchas veces es central contar con cierta información, un Coach ontológico aprende que todo texto/información/palabras adquieren sentido en el contexto en el que son dichas y escuchadas.

Los contextos definen las conversaciones disponibles y por ende lo que es posible preguntar y lo que no. Por ello definimos a las culturas como los grandes contextos que confieren sentido a nuestras prácticas del vivir cotidiano.

A veces la percepción y/o exploración de ciertos estados de ánimos en el “ambiente” nos dan pistas respecto de las posibilidades de preguntar que tenemos disponible. No es lo mismo preguntar si estamos distendidos que si no sentimos a riesgo y/o por miedo.

A veces las preguntas por el contexto, nos posibilitan ir creándolo, modificándolo, adaptándolo y/o adecuándolo a la situación.

Algunas de las preguntas por el contexto son:

- i. ¿Qué contexto necesitamos crear para conversar sobre la cuestión?
- ii. ¿Cómo generamos un contexto que nos posibilite cortar esta conversación inconducente?
- iii. ¿En que contextos mora a menudo el aprendiz que condicionan sus posibilidades de acción?
- iv. ¿En que consisten específicamente esos contextos?

- Preguntas sobre las preguntas

Si preguntamos a alguien ¿Qué hora es? Estamos considerando como obvias, algunas cuestiones sobre las cuales nos queremos detener. ¿Qué estamos presuponiendo? Que tiene reloj, que funciona el reloj, que si me contesta me dirá la hora del país en el que vivimos, etc. Muchas veces, apurados por las respuestas olvidamos preguntar sobre los presupuestos que están detrás de nuestras preguntas. No tendría sentido preguntarle la hora alguien que no tiene reloj. Sin embargo muchas veces lo hacemos en espacios donde las consecuencias son más importantes que preguntar la hora...

Vayamos a otro ejemplo: si le preguntamos a alguien

¿Leíste el reporte? Nuestra presuposición es que lo recibió y/o lo tiene en su poder.

¿Cuántas veces nos pasa que suponemos que el otro “debería” tener el reporte en el ejemplo dado y nos desgastamos en “los debería” que nunca ocurrieron y no podemos cambiar que no ocurrieron? Podemos modificar hacia adelante pero no podemos alterar el pasado y esto es un hecho.

En nuestra experiencia observamos la cantidad de energía que se nos va en estos malos entendidos que nos ocurren a todos cotidianamente ya que no hemos creado el hábito de dar los espacios para que, tanto nosotros como nuestros interlocutores, repreguntemos sobre cuestiones que podemos haber considerado “obvias” y no lo son tanto. La invitación es a observarnos en nuestra cotidianeidad para revisar los tiempos que nos damos para mirar nuestros criterios de partida sobre los cuales montamos nuestras elucubraciones...

La persona entrenada en Coaching ontológico pone constantemente en crisis sus supuestos y los de sus interlocutores y al hacerlo revela nuevos mundos interpretativos para todos.

Hacernos preguntas sobre nuestras preguntas y sobre las de los demás nos brindara un fabuloso adiestramiento para detectar presuposiciones que esconden el mundo de lo obvio que en general es el menos obvio de los mundos.

De hecho al estar ciegos a ellos, nos encontramos en la experiencia de estar tenidos por los presupuestos más que tenerlos nosotros a ellos...

Como solía decir Julio Olalla: “los pensé que” y “los creí que” son causas del perjuicio...

Algunas de las preguntas adicionales que podríamos ofrecer como disponibles en nuestra conversa privada al hacer Coaching ontológico y en la vida cotidiana serían:

- i. ¿Desde que presuposiciones hablan los otros?
- ii. ¿Desde que presuposiciones escuchamos nosotros?

- Preguntas por los hechos y preguntas por las interpretaciones de los hechos.

Uno de los desafíos que propone al coach ontológico al sentido común vigente (que postula que “los seres humanos tenemos acceso a como son las cosas en realidad”), es poder mostrar en una conversación, que los hechos y las interpretaciones son cuestiones distintas.

Es vital ser capaces de distinguir las preguntas por los hechos y las preguntas por las interpretaciones de los hechos porque a menudo los aprendices se “quedan pegados” a sus modos de interpretar el mundo partiendo de la presuposición que al opinar están describiendo el mundo y por tanto descuentan que sus interpretaciones son parte constitutiva de los hechos.

La consecuencia inmediata de esto es que no tienen disponible hacerse responsable de sus dichos y por tanto buena parte de nuestro tiempo como Coaches ontológicos lo dedicamos a mostrar que las interpretaciones no le pertenecen a los hechos en sí, sino que corresponden a los que interpretan.

Las interpretaciones dan cuenta más del mundo de intereses de las personas que interpretan que de lo interpretado. Por ello cuando queremos explorar los hechos en una conversación, necesitamos “limpiarlos” de las interpretaciones que a menudo agrega el que interpreta.

Otro terreno relevante tiene que ver con preguntar por hechos que el aprendiz haya juzgado como no relevantes y/u hechos que puede no haber conocido y por tanto no existen en su vivir.

En este punto surge poderoso mostrar que otras personas podrían no estar contemplando los mismos hechos que el aprendiz que declara quiebre.

Algunos ejemplos de preguntas que nos ayudaría a distinguirlos serían las siguientes:

Preguntas por los hechos:

- I. ¿cuánto VENDIMOS EN EL MES?
- II. ¿cuáles SON LAS NUEVAS POLITICAS DE LA COMPAÑÍA?
- III. ¿Qué hizo X que te puede haber enojado?
- IV. ¿Cuéntame que cosas pasaron para que digas lo que estás diciendo?

Preguntas por las interpretaciones de los hechos:

- i. ¿Qué opinas de las ventas del mes?
- ii. ¿Cómo ves las nuevas políticas?
- iii. ¿Por qué te parece que X estuvo mal?
- iv. ¿Qué te hubiera gustado que pasara?

- **Preguntas que apuntan a fundamentar juicios**

Las interpretaciones son básicamente opiniones o juicios que realiza alguien.

Distinguir los juicios como juicios, nos permite preguntar por las acciones que hay detrás de esos juicios. Por ejemplo cuando decimos que Juan es una buena persona, podríamos preguntar

¿Qué hace Juan, para que digas que es una buena persona?

Porque quizás Juan hace algo que para nosotros es irrelevante como por ejemplo comprar cigarros para los amigos y para el que emite el juicio esta acción es muy importante y/o valorada.

El saber fundar juicios nos permite añadir preguntas como:

- i. Preguntar por la inquietud de la persona que está juzgando. ¿Para que hace el juicio?
- ii. Preguntar en que dominio está juzgando lo que está juzgando porque quizás en otro dominio podría realizar juicios diferentes.
- iii. Preguntar por los estándares contra los que compara lo que está juzgando.
- iv. Preguntar por los hechos/afirmaciones recurrentes del pasado que sostiene tal juicio.

- v. Preguntar por los hechos/afirmaciones recurrentes del pasado con los que podríamos sostener el juicio contrario.
- vi. Preguntar si otras personas relevantes para el que juzga comparten el mismo juicio.

- **Preguntas a partir de intuiciones y/o presentimientos**

Cuando en una conversación de Coaching ontológico nos surge una intuición que nos viene sin saber de dónde, lo que proponemos es compartirla tal como lo haríamos con una idea que se nos ocurre sobre cualquier tema.

Creemos que en la medida que el coach ontológico se anima a compartir sus impresiones y a someterlas al juicio de los demás, se produce la integración de esta sabiduría llamada intuición que históricamente hemos dejado de lado por “no saber cómo explicar de dónde sacábamos tal o cual información”.

Entendemos por intuición a todo lo que sabemos sin saber cómo lo sabemos.

Las preguntas a partir de intuiciones y/o presentimientos, permiten incluir en las conversaciones de Coaching ontológico, recursos que a menudo no habilitamos (quizás por no tener una explicación científica o avalada...) y que provienen como en este caso, del hemisferio cerebral derecho al que no hemos sabido reconocer ni tratar en nuestra educación tradicional.

El hemisferio derecho es el que nos provee, por ejemplo, la capacidad de síntesis y la creatividad. Esta es una manera de organizar la información complementaria a la que nos suministra el hemisferio cerebral izquierdo que nos provee la capacidad de analizar. Ambos hemisferios nos surten de posibilidades distintas.

Reconocemos igualmente que la integración de ambos hemisferios tiene más que ver con el hemisferio derecho que es integrador más que con el izquierdo que es separador...

El Coaching ontológico es un abordaje integral del ser humano que habilita las intuiciones del coach ontológico y también las del aprendiz validándolas como experiencias que pueden ser tenidas siguiendo el contexto que anteriormente referimos como Disponernos desde la Pregunta:

- Observar como sinónimo de distinguir
- Aceptar y legitimar que lo que sucede, sucede
- No juzgar

Estas preguntas nos posibilitan desactivar “el efecto certeza” que muchas veces les damos a nuestros presentimientos. Creemos importante incluir estas cuestiones teniendo siempre presente que no representan “La Realidad” sino que simplemente revelan un cierto marco interpretativo de alguien.

Un ejemplo de pregunta del tipo mencionado es la siguiente:

- i. ¿De que manera podemos poner las intuiciones que tenemos al servicio de los resultados que este aprendiz desea?

- **Preguntas en conversaciones privadas y preguntas en conversaciones publicas**

Creemos poderoso realizar una distinción entre las preguntas que el coach ontológico se formula a si mismo en conversación privada y las que realiza públicamente al aprendiz.

Tomando en cuenta que en la medida que el coach ontológico se escucha a si mismo no puede escuchar al aprendiz es que el arte del Coaching ontológico surge de la danza de estas conversaciones que van acaeciendo más fluidamente con la práctica.

Lo que nos interesa enfatizar es que no todas las preguntas son para abrir con el aprendiz y tampoco es cuestión de “quedarse conversando solo...”

Se nos ocurre que un terreno fértil como criterio para danzar es hacer contacto con la propia disposición del coach ontológico y luego con el mundo de intereses del aprendiz.

Aquí es donde su auto chequeo o pregunta por su disponibilidad puede ser más que importante antes de lanzarse a la conversación con el otro.

Este es un punto delicado en términos de cuando el aprendiz se transforma en cliente pues de esta conversación dependen ciertos resultados que el aprendiz le importan generar y otros que al coach ontológico le importan como el de los honorarios, por ejemplo.

Una vez chequeada la disposición del coach ontológico, es central conectar con el mundo de inquietudes del aprendiz.

Si nos lanzamos a preguntar sin contacto, probablemente el aprendiz lo registre y su conversación privada nos dificulte acceder a su mundo de inquietudes.

La idea no es ser “expertos preguntones desconectados del aprendiz” en los cuales nos pegamos a la técnica o lo que llamamos “al preguntar con agenda” donde estamos más

preocupados por cumplir con la pauta que con hacer contacto con el mundo de intereses del otro.

De todos modos podemos mostrar las preguntas que un coach ontológico puede hacerse a si mismo y las del tipo que compartiría con el aprendiz.

Preguntas del coach ontológico en forma de conversación privada:

- i. ¿Cuáles son los dones/recursos de la persona que tengo enfrente? ¿cómo podría hacer para hacer contacto con ellos?
- ii. ¿A que le teme este aprendiz?
- iii. ¿Qué está necesitando este aprendiz cuando pide una conversación de Coaching ontológico?
- iv. ¿Estoy disponible para tener la conversación de Coaching ontológico ahora con esta persona?

Preguntas para compartir con el aprendiz en forma de conversación publica:

- i. ¿Por qué sería importante para ti hacer lo que dices que quieres?
- ii. ¿Podría ser distinto a la manera en que lo estas planteando?
- iii. ¿Tienes evidencias para presentar? ¿Cuáles?
- iv. ¿Quiénes y cuando van a realizar lo que dices que han acordado? ¿Lo chequeaste?

- Preguntas para indagar los mundos emotivos del aprendiz

Entendiendo a las emociones como las predisposiciones para la acción que surgen a partir de un hecho y a los estados de ánimo como aquellas predisposiciones más permanentes en las personas y que no tienen que ver con algún hecho en particular, los Coaches ontológicos nos entrenamos para distinguir fenomenológicamente, los actos lingüísticos básicos que nos posibilitan acceder en coherencia a los distintos estados emotivos.

Por ejemplo si nos interesa indagar el resentimiento como emoción con cierto aprendiz luego de haber distinguido un cierto hecho que lo disparo podríamos preguntar:

- i. ¿Juzgas que lo que ocurrió daña tus posibilidades?
- ii. ¿Juzgas que fue injusto?
- iii. ¿A quién juzgas responsable de lo ocurrido?

iv. ¿De que tienes ganas?

De este modo podemos ir chequeando en coherencia con los otros dominios si la persona está siendo tomada por cierta emotividad y no por otra, pues esto define lo que le es posible.

