

Brief Coaching: “¿Papá, puedes hacerme coaching?”

 Peter Szabó

Una tarde mi hija mayor, Anna-Julia (13 años) se presentó en la puerta de mi estudio y me preguntó ¿Papá, puedes hacerme coaching?

Dado que generalmente hago coaching a ejecutivos y no a mis hijos, imaginad mi sorpresa. ¡Sobre todo cuando esa pregunta viene de una adolescente! Sin embargo, la conversación ha resultado ser una experiencia profesional con-

movedora y memorable a pesar de que sólo duró unos pocos minutos de conversación cruzada. (Esto es bastante breve, incluso para mis estándares de coaching breve).

– Anna-Julia: “Papá, ¿puedes hacerme coaching?”

– “¿De verdad quieres que te haga coaching?”, pregunté con cierta sorpresa.

– “Hmm... es que no estoy avanzando mucho con mi proyecto de este trimestre”.

– ¿Sobre qué debería “coachearte” de modo que puedas avanzar con esto?, quise saber.

– “Ya sabes, tengo que escribir un trabajo sobre Rumania. Tenemos que tenerlo listo en 6 semanas y no tengo nada aún. Realmente no sé qué escribir. No he encontrado nada útil en Internet, y en las próximas semanas, tengo muchas cosas; cuatro exámenes de francés, de matemáticas, de historia y de alemán para los que tengo que estudiar mucho. Y además, hay un montón de palabras en inglés que tengo que aprender. Y luego el día 23 tengo que preparar mi concierto de violín... “ me decía mientras las lágrimas corrían por su rostro.

– “Realmente son muchas cosas al mismo tiempo”, comenté con un suspiro. “Lo siento, cariño, esto no es fácil. Vamos a tu habitación y echemos un vistazo a qué es lo que le podríamos hacer coaching”. Ella apoyó la cabeza en mi hombro. Yo puse mi brazo alrededor de ella y le pregunté qué era lo más importante de todas las cosas que tenía entre manos. “En realidad, lo que es realmente importante es el proyecto para el trimestre”, dijo.



Es Coach Ejecutivo especializado en procesos de Coaching Breve para líderes que buscan resultados sostenibles con una intervención mínima. Trabaja con los principales líderes ejecutivos en corporaciones internacionales y actualmente colabora en proyectos de cambio para compañías de primer nivel en todo el mundo.

Es Fundador y Vicepresidente Senior de SolutionSurfers Internacional, en Suiza, compañía que ofrece servicios de coaching

y formación en cuatro continentes y en ocho idiomas. Peter es formador en cursos de postgrado del modelo de coaching Solution Focus en universidades de todo el mundo y ha formado a más de 2.000 coaches profesionales en los últimos 15 años.

Szabo es Doctorado en Derecho y Master Coach Certificado (MCC) por ICF. También es co-autor de Brief Coaching for Lasting Solutions y Coaching plain and simple. Sus libros y artículos han sido traducidos a 11 idiomas.

Cuando llegamos a su habitación, me entregó una pila de papel. Hojeé los papeles y le pregunté: “Ayúdame a entender un poco mejor este asunto del proyecto. En una escala de 1 a 10, donde 10 significa que en tu mano tienes el proyecto totalmente terminado y 1 significa que aún no has hecho nada sobre este tema. ¿En qué punto estás ahora?”

- “Quizás en un 3”, respondió vacilante.
- ¿Qué? ¿Ya en un 3? Respondí sorprendido (siendo consciente de que la duración del proyecto era dentro de las seis semanas siguientes). “¿Qué es lo que ya has conseguido que te hace indicar que estás en un 3 y no en un 1?”
- “Bueno, tengo todas estas páginas impresas de Internet”, señaló a pila de papeles que sostenía en mi mano, y como yo estaba mirando las páginas con más detenimiento, ella explicó: “Ya he hablado con mi compañero de clase sobre como vamos a dividir las partes, pero, sabes..., aún no he encontrado nada sobre deportes.”
- Entiendo, aún no has encontrado nada sobre deportes- ¿y qué más has hecho para puntuarte en 3?

- “He marcado todos los textos que son interesantes, y luego recogí los titulares para diseñar la tabla de contenidos, pero realmente no sé que es lo que podría escribir exactamente sobre música rumana”.
- “Claro, aún hay partes que faltan. ¿Qué más has hecho ya?”
- “Pues grabamos un documental que había en la televisión y todavía tenemos que elegir las escenas que queremos mostrar”.
- Y todo esto que me cuentas si lo ponemos todo junto ¿te lleva a una escala de 3?
- “Bueno, en realidad está más cerca de la escala del 4 porque ya he redactado un borrador sobre “cultura” y “geografía” en el ordenador.”
- Un segundo después me devolvió una sonrisa, me dio un empujoncito con el codo y me dijo:
- ¿Sabes qué, papá? Ya estoy en 4, genial!
- “Bueno jovencita, has hecho mucho para llegar al 4”. Ella sonría mientras yo pensaba en una pregunta de coaching poderosa.

- Supongamos que haces más progresos de forma que alcancen un 5 en esta escala de progresos. ¿Cómo vas a saber que ya estás en 5 y ya no más en el 4?
- “Oh, Papá, tú y tus estúpidas preguntas de coaching. Pues haré el borrador para “música” y luego buscaré en google de nuevo la información sobre deportes. Gracias por el coaching y adiós”. Ella se fue y yo solo había comenzado a preguntar.
- Casi me había olvidado de nuestra breve conversación, cuando Anna-Julia vino una semana más tarde, con una gran sonrisa y anunció con orgullo que estaba ya en el 7 de su proyecto trimestral según la escala de progreso. “Por cierto, no había imaginado que el coaching funcionase tan bien, esto es genial!” remarcó. “Incluso le dije a mis compañeros que mi padre hace coaching conmigo para este proyecto.” Mi corazón de coach se sonrojó y mi corazón de padre se estaba derritiendo.
- “¿Sobre qué has trabajado con Anna-Julia? Me preguntó mi mujer con ganas de saber, cuando los niños ya se habían marchado”.
- “Por lo que yo recuerdo, sólo hice algunas preguntas sobre escalas de progreso. Ni siquiera llegué a aclarar el objetivo correctamente; en realidad sólo “surfeamos” en torno a los avances según una escala de progreso, eso es todo”.

Al prestar atención sobre las herramientas utilizadas en esta breve conversación, es fácil observar que sólo trabajamos con “preguntas de escala”.

Aunque las preguntas de escala son mis favoritas desde hace años, nunca dejo de sorprenderme por el efecto que estas preguntas simples pueden producir. Obviamente, funcionó para mi hija y pudo así reanudar su trabajo con orgullo y con un sentimiento de confianza, a pesar de que inicialmente se había sentido sobrecargada al inicio de la



conversación. Para mí, como padre, las preguntas de escala me ayudaron a ceñirme al deseo explícito de mi hija de ser coacheada y a vincularme a mi función y habilidades de coach; en lugar de involucrarme con mi papel de “padre” pudiendo convertirme en un ayudante activo ocupado con su tarea en cuestión.

Paso a compartir tres reflexiones relevantes sobre estas preguntas de escala usadas en el ejemplo descrito anteriormente:

a) Determinar un punto de inicio.

“¿Dónde estás ahora en una escala del 1 al 10?”

Al hacer una pregunta de escala, es útil definir qué título describe mejor la escala desplegada. La escala de progreso utilizada aquí es la pregunta de escala más simple y por lo tanto la más utilizada.

En general, la experiencia refleja que el número que se menciona con más frecuencia es estadísticamente un tres. Sin embargo, ya con números superiores a 1.1, puede ser muy interesante prestar atención al detalle como recurso orientado a ver cuáles son las diferencias entre lo que ya está alcanzado en comparación con lo que sería solo 1 en la escala.

b) Reforzar lo que YA está conseguido.

“¿Qué has logrado ya para que estés en la posición 3 y no en la posición 1?”

Trabajar con escalas a modo de recurso significa concentrarse en lo que está presente y no mirar el déficit o la brecha entre lo que es y lo que debería estar allí. Los clientes, a menudo, ya son verdaderamente conscientes de lo que falta. Anna-Julia también había mencionado su percepción del problema y de lo que ella pensaba que faltaba. Preguntar sobre lo que ya estaba conseguido ayuda a que ella pueda mirar el mismo problema de una manera diferente; y en su caso en forma de alivio.



Trabajar con escalas a modo de recurso significa concentrarse en lo que está presente

“Si algo funciona, haz más de lo mismo”, Steve DE SHAZER

Como había sido bastante fácil para mi hija hablar de una cosa que había logrado ya, la pregunta repetida de “¿y qué más hay en ese 3?” fue suficiente para ampliar su punto de vista sobre lo que ya se había logrado y hacerla más consciente de ello.

c) Permanecer en la parte de las Soluciones.

Uno de los retos de la conversación fue que mi hija regresó a lo que todavía faltaba tres o cuatro veces durante la conversación. En mi experiencia, los clientes suelen volver a ver el problema aún cuando el coach les ha invitado a mirar las cosas desde una perspectiva de los recursos ya alcanzados.

“... aún no he encontrado nada sobre deportes”.

“Vale, aún no hay nada sobre deportes” ¿Qué más has hecho para estar en la escala 3?”

Entiendo las preguntas de escala como una herramienta especialmente útil para mantenerse alejado del foco del problema mientras suceden los altibajos normales dentro de una conversación.

Especialmente, trasladando su atención desde lo que faltaba hacía lo que realmente ya había conseguido. Seis semanas antes de la fecha límite para el proyecto, 4 parecía un número que era lo suficientemente alto como para ser capaz de reanudar su trabajo con motivación. Y ella tenía claro cómo realizar el siguiente paso pequeño: puso fin a nuestra conversación y se limitó a reanudar su trabajo.

En estos contextos, a menudo recuerdo la petición con la que Tim Gallwey terminó su presentación en la primera Conferencia de Coaching Europeo en Suiza, en 2001: “Por favor, te lo ruego, por favor, hazlo sencillo!” Las preguntas de escala, más que nada, son una manera eficaz de hacerlo sencillo. 🙌