

El Trabajo Social ante los retos del siglo XXI: Nuevas aportaciones desde el Coaching

María José Castillo Sánchez

Grado en Trabajo Social. Coach Personal y Ejecutivo. Funcionaria Ayuntamiento de Sevilla

Resumen

Si algo caracteriza a la sociedad posmoderna es que somos consciente de que estamos inmersos en el cambio social, con sinergias que atraviesan toda la estructura social de manera multidimensional. Una estructura que presenta forma dual, en donde la brecha social ha adquirido el carácter de cotidianeidad. En una primera parte del artículo, el trabajo social como disciplina, una vez más, en su propio proceso de post-recontextualización, experto en la construcción de puentes sociales, busca una nueva forma de mirar al otro, a la realidad, a sí mismo... del otro lado y en una segunda parte, nuevas aportaciones de la mano del Coaching inician también su construcción. Puentes que unen, caminos que se entrecruzan... la intervención social, como composición de tramas de relaciones inicia así un dialogo con quienes realizan la practica social para encarar el gran reto de la sociedad del siglo XXI.

Palabras claves

Sociedad posmoderna, exclusión social, empoderamiento, competencia.

Abstract

If there is anything that defines postmodern society, it is the awareness that we are immersed in a social transformation, with synergies that stretch across the entire social structure, creating a multidimensional impact. This structure has a dual form, in which the social divide has become commonplace, normal. The first part of the article examines how social work as a discipline, in its own process of post-recontextualization, as an expert in building social bridges, seeks a new way of viewing the other, of viewing reality and indeed itself. The second part explores the contributions of coaching, which is beginning its own construction process. Bridges that meet, paths that cross... social intervention as an intricate composition of relations thus initiates a dialogue with social practitioners to address the great challenge of 21st-century society.

Keywords

Postmodern society, social exclusion, empowerment, competency.

INTRODUCCIÓN

Reflexiones sobre la Sociedad Posmoderna

Asistimos a nuevas formas y modalidades de organización económica, en mercados cada vez más globalizados y con una creciente aplicación de robots industriales y sistemas automáticos en el sector servicios que provoca cambios en la demanda de empleo y, a su vez, provoca paro estructural, especialmente en determinados colectivos como mujer, jóvenes, poca cualificación profesional, inmigrantes....

Los rasgos distintivos actuales, para Tezanos (2001) de las dinámicas de exclusión vienen caracterizados por una mutación en los procesos de producción. Estos cambios vertiginosos bajo el predominio de enfoques políticos neoliberales con tendencias de desregulación y desprotección social, con una reducción del papel del Estado y sus funciones, y en un contexto de crisis fiscal convergen en una estructura social desvertebrada originando un aumento de la dualización y malestar social.

Siguiendo a Tezanos (2001) afirma que “el resultado de este proceso es el riesgo de sociedades duales-polarizadas” y a este respecto, Castell (2006, citado en Tezanos 2001) menciona que «una brecha extraordinaria entre nuestro sobredesarrollo tecnológico y nuestro subdesarrollo social», la dualidad, la polaridad, aparece pues reflejada en nuestra estructura social, en donde y como se muestra en la figura 1, aparece un estrechamiento en el modelo actual de estructura que dificulta la movilidad social ascendente, característica y presente en otros modelos estructurales anteriores.

**Doble función de dualidad (pobreza) y segmentación (exclusión)
en las sociedades tecnológicamente avanzadas**

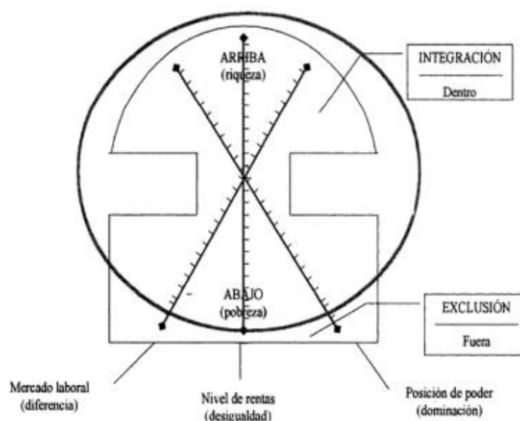


Figura 1: Doble función de la dualidad.

Fuente; Julio Alguacil Gómez.

Este “estrangulamiento”, conlleva situaciones de vulnerabilidad, inestabilidad, desafección, impotencia, empeoramiento, incapacidad en el avance hacia una movilidad social ascendente, generando una doble mirada. De una parte, vuelve su mirada hacia sí mismo, conformando una identidad, una pertenencia propia de la condición del “excluido” y al mismo tiempo, vuelve su mirada hacia el otro, construyendo desde la situación de exclusión su propia identidad.

Alguacil (2006) afirma que los sentimientos de vulnerabilidad, son por tanto, a la vez, causa y efecto de la violencia urbana y la inseguridad ciudadana. (p. 161)

El aumento de la violencia y malestar social, con cambios importantes de las instituciones sociales, los valores, las pautas y las funciones de integración de las redes sociales, apuntan hacia procesos de anomia.

El concepto en la actualidad es aún pertinente dada la globalización y su alta heterogeneidad, donde la falta de regulación en prácticamente todos los ámbitos es una característica central. Una de las características de la sociedad posmoderna o dopo moderna, es su deshomogeneización, y con ella nos referimos a que la sociedad cada vez es más heterogénea. Para Gallego, Subirats y Gomá (2003) nos proponen tres planos que representan las nuevas rupturas sociales como ejemplo de esta heterogeneidad. De un lado, el plano étnico-cultural resultante de un incremento de la emigración extracomunitaria; de otro, el plano familiar con un incremento de las familias monoparentales y por último, en el plano generacional resultante del envejecimiento de la población, pero también de la tardía emancipación de los jóvenes en algunos países.

Castel (1991) considera que la exclusión, más que de un estado, se trata de un recorrido: el paso de una zona de vulnerabilidad o precariedad en el empleo y en las relaciones sociales, hasta una zona definida por la ausencia de trabajo y el aislamiento social.

Zona de integración: en ella se ubican los individuos que tienen trabajo estable y un marco relacional sólido. Zona de vulnerabilidad: es la zona inestable, de incertidumbre en los aspectos anteriormente mencionados. Zona de marginalidad: se caracteriza por la erosión total de los factores laborales y relacionales.

Castel, señala y advierte, que en esta última zona, pueden caer no solo las personas de la zona de vulnerabilidad, sino también aquellos que se encuentren en situación de integrados. Por ello, la situación de exclusión en las sociedades posmodernas se nos presenta con un carácter “cotidiano” ante la realidad social actual.

Laparra y Pérez Eransus, (2008) entienden “la exclusión como un proceso, con distintas intensidades en función del alejamiento de los individuos respecto al centro de la sociedad” (p 34)

Pero para Tezanos (2001) no se puede explicar exclusivamente que la realidad tecnológica se derive del crecimiento del sector servicios sino que conviene profundizar en las alteraciones profundas, en procesos concretos que atañen a las personas, a sus trayectorias vitales, a sus oportunidades, y por tanto afectan a la lógica general de los sistemas productivos. Estamos por tanto, ante un fenómeno que no es unidimensional, no afecta a un único subsistema (económico, político, cultural...) sino que, a partir de la red de interrelaciones afecta a todos los aspectos de la vida social.

Otros autores como Fresno y Tsolokis (2010) expresan que “el grado de inclusión o exclusión y el riesgo que corren las personas de ser o no vulnerables, está asociado a elementos clave como el empleo, la protección social, la vivienda, la educación y la salud” (p 37).

La exclusión social, aparece pues como un proceso, como un fenómeno estructural que va en aumento dado su carácter de cotidianeidad y presenta un carácter multidimensional. “El carácter multidimensional que se manifiesta no sólo en la escasez de recursos económicos, sino en la exclusión de la participación en los intercambios, prácticas y derechos socia-

les que constituyen la integración social y, por tanto la ciudadanía” (Raya Diez, E. 2007:159).

Para Navarro (2002), la mayor parte de la gente informada estaría dispuesta a reconocer que “nuestra sociedad está experimentando cambios a nivel comunicativo o informativo, incluso económico, no percibiéndose con igual nitidez una revolución en la esfera de lo propiamente cognitivo” (p.120).

Actualmente estamos ante un descenso de los valores culturales, humanos, principios y metas de las personas, aunque tenemos una sociedad de individuos pre eficientemente técnicos.

¿Hasta qué punto se pondrá en riesgo la estabilidad social de la mayoría si sigue aumentando la precarización social?

¿Hasta qué punto la mayoría satisfecha será capaz de apoyar y mantener con sus impuestos iniciativas de solidaridad social?

¿Cómo afrontaran los Trabajadores Sociales inmersos en el cambio social los nuevos retos del siglo XXI?

MARCO TEÓRICO

1. Aportaciones desde la Sociológica

1.1. Teoría Relacional.

En el estudio del cambio social hasta nuestros días, las teorías sociológicas se han dividido en dos grandes grupos:

- Paradigma holístico; el cambio, se presenta como un producto de factores, causas, procesos y estructuras de carácter colectivo que trascienden a los actores, son pues las estructuras las protagonistas del cambio. Sus máximos representantes, E. Durkheim, Marx, Comte.
- Paradigma accionista o individualismo metodológico ; el cambio aparece como producto de acciones individuales caracterizadas por factores subjetivos , queridas o no queridas , por tanto, aparece como el producto de múltiples micro acciones individuales , que pueden llegar a ser comprendidas antes que explicadas. Sus representantes; M. Weber.

De esta manera, quienes piensan en determinismos, argumentan querer explicar el cambio social. Y por el contrario quienes piensan en acciones, en sujetos, argumentan querer comprender el cambio social.

Para otros autores, surgen soluciones combinatorias de ambos, siendo el paradigma estructural funcionalista el intento combinatorio más notable. Sus máximos representantes: T Parsons, J.C Alexander, R. Munich.

Donati (1993) propone un paradigma llamado “relacional”, en donde el cambio social consiste en la emergencia de realidades sociales cuyo motor son los individuos y/o colectivos que se encuentran relacionados entre sí en un contexto determinado. Desde esta perspectiva, “comprender”, significa relacionarse con todo lo que tal relación social comporta y significa. La propuesta de Donati es que ni las teorías holísticas, ni las teorías accionista o individualista, ni las soluciones combinatorias han dado repuesta a una “comprensión real

del cambio social”, por tanto, es necesario una teoría que oriente el carácter relacional de la realidad social (construida a base de relaciones sociales) y trate el conocimiento (la relación entre el observador y el observado) en sí mismo, como relación social.

La teoría relacional acentúa y pone el énfasis en que “la realidad que se observa, es una realidad real (exterior al observador), no virtual (pensada en la mente del sistema observador-observado)” (Donati p 34).

El esquema sería el siguiente, se parte de un contexto con sujetos en interacción, se observa su dinámica de relacional y de interacciones para poder formular una explicación que comprenda el “cambio social” como emergencia de nuevas formas sociales, movidas por sujetos de manera individual o colectiva. Pero para ello, siguiendo a Donati (1993) “para comprender el cambio social, es importante que el observador se auto-observe. Observarse a uno mismo y observar a través del otro, aparecen pues mediatizado y requiere de un marco conceptual para observarse a sí mismo (p 41-42)

Para tener una visión objetiva, una visión comprensiva –explicativa, se debe observar el cambio social teniendo en cuenta;

- un cambio en la concepción del tiempo; el tiempo es cultural e histórico.
- un cambio en la concepción de la causalidad; entendiendo la existencia de una multidimensionalidad de factores y su influencia circular.
- una visión de contingencia.

La objetividad de la observación, solo puede alcanzarse cuando somos conscientes de que somos observados.

Donati (1993) afirma que “intentar comprender el cambio social significa entonces intentar captar la íntima relacionalidad de lo social” (p.48) y finalmente señala que “las sociedades posmodernas se caracterizan precisamente por el cambio continuo de la selecciones; hacen fluctuar la relacionalidad, no solo la que estaba antes vinculada, sino la que se produce de nuevo”. (p 48)

El estudio de “lo social” desde la perspectiva relacional, aúna los motivos de los individuos a la hora de relacionarse, sus inquietudes a la hora de actuar y las condiciones estructurales y culturales que definen la dinámica de un sistema y que los ponen en relación.

El análisis social no puede distinguirse de cuestiones relativas a quien actúa; y quien actúa esta dentro y fuera del sistema social. En esta línea, las instituciones deben mantener una actitud abierta, proactiva en la búsqueda de una mayor implicación, ayuda, consenso y colaboración entre todos los agentes sociales. Confianza, reciprocidad, responsabilidad y corresponsabilidad se tornan pues como actuación potenciadoras en la recuperación de la identidad individual y colectiva. Los intereses individuales y sociales serán capaces de generar solidaridad.

En este sentido, entendemos el enfoque relacional, como una nueva forma de mirar la realidad, al otro, a los beneficiarios de la acción social, a la comunidad, a las instituciones... , nos abre nuestro foco y a través de esta apertura aprendemos y nos ayuda en nuestro dialogo interior y exterior. Nos relacionamos con la realidad en la medida en la que la incluimos en nuestra mirada.

1.2. Sociología de las Emociones.

Bericat (2003) alude al cambio social como la necesidad de morfogénesis y morfoestásis, es decir un cambio supone innovación y pasado, no podemos entender el cambio social sin globalizar e integrar los conceptos de tradición y modernidad. Por tanto, sería imposible entender la posmodernidad si la observamos como un hecho individual y no como un proceso global donde se tengan en cuenta la interacción entre tradición, modernidad y posmodernidad. Señala que “en cada uno de estos aspectos podrá observarse un avance orientado a recuperar valores, recursos y estructuras típicos de las sociedades tradicionales, esto es, procesos de tradicionalización” (p.11)

Entender las claves de la nueva experiencia vital posmoderna, nos va a posicionar como agentes sociales a poder identificar, poder entender, poder analizar y poder contextualizar nuestras intervenciones sociales ante la emergencia de un tipo de relación entre las relaciones y los elementos que la componen.

Bericat en su “Hipótesis de la bifurcación moderna”, aporta la idea de que no se puede entender el proceso de modernización desde una lógica disyuntiva y antitética, con retrocesos paralelos a la sociedad, sino con una lógica conjuntiva y sintética, aportando tres ideas claves; a) la idea de hipermodernización, b) la idea de hiperdiferenciación, c) alegría, ansiedad y nostalgia como emociones fuertes.

“La nueva síntesis posmoderna, afecta a tantos ámbitos de la sociedad, de la política, de la cultura y de la vida individual, inaugura también, y por último, una nueva estructura socioemocional. Las tres emociones estructurales de la posmodernidad son la alegría, la ansiedad y la nostalgia”. (Bericat 2003; 41).

El título del cuento de Jorge Luis Borges, citado por Bericat contiene las claves de la nueva experiencia vital posmoderna.

“Sentimos la alegría de vivir en el jardín de la hipermodernidad, sentimos la ansiedad de encontrarnos en la encrucijada de dos senderos que se bifurcan; sentimos nostalgia, por último, para construir un futuro jardín en el que no tengamos que lamentar ninguna pérdida. Vivimos en el jardín de senderos que se bifurcan”. (Bericat 2003; 42).

La Sociología de la Emoción, nos abre un nuevo horizonte en el estudio del entramado social.

2. Aportaciones desde el Trabajo Social.

Desde la perspectiva del Trabajo Social, centrándonos en los aspectos relacionales (comunicación interpersonal vis a vis), más que como un proceso lineal de ida y vuelta, debe ser entendida como un proceso circular (Hernández Aristu, 1991 p.116). Además cobra importancia crucial el proceso de retroalimentación o feedback (Hernández Aristu, 1991 p.139), pues éste se traduce en una serie de influencias recíprocas que van a ir influyendo en los sucesivos intercambios de mensajes. Como agentes sociales, y desde la evolución histórica de nuestra disciplina, una vez más, nos encontramos ante un gran reto; éste es, el de transformar las diversas dimensiones de la comunicación en habilidades sociales, es decir en comportamientos humanos y profesionales, que nos guiaran como instrumentos de la intervención y nos capacitaran para ello. “... si la información tiende a disociar y jerarquizar los polos de relación, la comunicación tiende a asociarlo; sólo la comunicación,

puede dar nacimiento a estructuras sociales.” (Escoda, 2013, p. 28).

El estudio de las emociones y el papel fundamental que estas desempeñan en todos los fenómenos sociales, a nivel individual y/o colectivo, es una llamada a las puertas de nuestro quehacer profesional. La carga emocional que acompaña, que nos trae cualquier demanda social, debe encontrar una salida, un desbloqueo, o por el contrario serán un verdadero obstáculo en la intervención social. Por otro lado, la carga emocional depositada en los profesionales del Trabajo Social y las dificultades para su gestión, ponen de manifiesto secuelas físicas, el burnout, es muestra de ello. Actualmente, el burnout en España está considerado como accidente de trabajo, pero aun dicta de ser considerado enfermedad profesional. La formación específica a los profesionales de la intervención social, a las organizaciones e instituciones y la supervisión, son actualmente las medidas preventivas de las que disponemos.

El Trabajo Social como profesión basada en la relación de ayuda, que mantiene una proximidad cercana e intensa con los usuarios y usuarias, es especialmente vulnerable. Como señala E. Escoda (2013) detrás de cada trabajador o trabajadora social, existe una persona, con característica, necesidades, capacidades y limitaciones, que van a estar inmersas en la esfera de su ámbito de trabajo. Las demandas que las personas realizan están plagadas de cargas emocionales que, de no ser contempladas, pueden convertirse en un verdadero obstáculo para la efectividad de la intervención. Por ello, es importante que el profesional tenga presente que el lenguaje es subjetivo, es necesario que seamos consciente de esto a la hora de poder interpretar una misma realidad, realidad que contendrá la suma de muchas realidades, siendo pues realidades susceptibles de interpretación. Podemos afirmar que no existe una realidad objetiva. Construimos la realidad con nuestra mirada (...) ante un mismo objeto, dos personas pueden tener sensaciones distintas y la palabra que utilizarán para expresar eso que sienten, no será la misma. (Escoda 2013. 44).

La intervención social, como composición de tramas de relaciones, inicia así un diálogo entre lo Epistemológico, lo Teórico y lo Metodológico con quienes realizan la práctica social. A lo largo de toda la historia del Trabajo Social, éste se ha mostrado como una disciplina en continua evolución, cambio, adaptación, revisión y redefinición. De esta manera, ha ido acogiendo, dando cabida a nuevos constructos sociales propios en cada momento evolutivo, recogiendo aspectos culturales, económicos, políticos, sociales, relacionales y emocionales. La complejidad social, la multicausalidad de factores que en ella intervienen, el dinamismo de sus procesos, y las nuevas aportaciones metodológicas fruto de la praxis han sido sus nutrientes esenciales.

Como señala Silvina Mabel Elichiribehety (2012):

“La construcción teórica de categorías que puedan dar cuenta de este espacio, depende fundamentalmente de nuestra responsabilidad colectiva de ahondar en la apropiación de herramientas teóricas que amplíen nuestra capacidad de análisis, nuestra capacidad de abstracción y construcción de nuevos objetos, que permitan al conjunto de las disciplinas sociales sumar nuestros aportes en el ineludible saber crítico que exige la actualidad” (p 467)

Para ello y siguiendo a Juan Toset, E.M (2009),

“El Trabajo Social, inmerso en debates constantes y replanteamientos metodológicos que ocupan una parte significativa de nuestro esfuerzo, requiere de un nuevo replanteamiento que enfoque su mirada hacia una forma de hacer crítica y analítica de la realidad social e ins-

titucional en la que nos vemos inmersos irremediamente” (p.57)

Si algo diferencia y caracteriza a esta sociedad posmoderna, que todos somos conscientes del cambio que se está produciendo en ella y en la cual estamos inmersos.

3. ¿Qué tienen en común el Coaching y el Trabajo Social?

En Julio de 2014, en Melbourne (Australia), se consensó una nueva definición de Trabajo social (FITS y Junta de la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social:

“El trabajo social es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que **promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas**. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social. Respaldada por las teorías del trabajo social, las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos indígenas, el trabajo social **involucra a las personas y las estructuras** para hacer frente a desafíos de la vida y aumentar el bienestar”

Deberes básicos;

1. Facilitar el cambio social, el desarrollo social, la cohesión social, el fortalecimiento y la liberación de las personas.
2. El trabajo social es una profesión práctica y una disciplina académica que reconoce que los factores históricos, socioeconómicos, culturales, geográficos, políticos y personales interconectados sirven como oportunidades y/o barreras para el bienestar y el desarrollo humano

3.1. ¿Qué es el Coaching?

Hablar de Coaching es adentrarse en un mundo de múltiples interpretaciones y consideraciones subjetivas acerca del término. La mayoría de ellas procedentes de distintas personalidades que han dedicado parte de su vida a acercarse al ámbito del desarrollo personal y profesional, así como de instituciones y asociaciones que se dedican a ello. Seleccionamos dos de ellas que reflejan la esencia del coaching y que son acuñadas por entidades consagradas y con reconocimiento a nivel europeo e internacional.

Según la ASESOC (Asociación Española de Coaching): “El Coaching profesional es un proceso de entrenamiento personalizado y confidencial mediante un gran conjunto de herramientas que ayudan a cubrir el vacío existente entre donde una persona está ahora y donde desea estar. En la relación de Coaching el coach ayuda al desarrollo personal elevando la conciencia, generando responsabilidad y construyendo auto-confianza”

Según la ICF (International Coach Federation): “El coaching profesional consiste en una relación profesional continuada que ayuda a obtener resultados extraordinarios en la vida, profesión, empresa o negocios de las personas. Mediante el proceso de coaching, el cliente profundiza en su conocimiento, aumenta su rendimiento y mejora su calidad de vida”.

Acuñando una definición propia, “El coaching es un entrenamiento acompañado y confidencial en donde una persona (Coach) acompaña a otra (coachee) a pasar de una situación

actual a otra deseada, con una metodología concreta y con diversas herramientas. Es un aprendizaje único, personal, y transformacional que posibilita la búsqueda y el reencuentro de los recursos personales y capacidades a través de la toma de consciencia, para poder hacer frente a las situaciones de dificultad, de crisis, de bloqueo... facilitando el desarrollo potencial y transformacional del coachee. Todo ello enmarcado en un contexto de escucha, compromiso y responsabilidad en donde las conversaciones juegan un papel importante”.

Sus principios básicos son: Concienciación. Responsabilidad y compromiso. Confidencialidad. Confianza y sinceridad. Ajuste a la realidad. Objetividad

3.1.1. Etimología y evolución del coaching:

El termino coach proviene de “kocsi szekér” o “carruaje de Kocs. En el siglo XV, la ciudad húngara de Kocs situada a 75 Km. de Budapest, era parada y fonda en el trayecto de Viena a Budapest. Por “kocsi szekér” o “carruaje de kocs”, los viajeros nombraban a un tipo de carruaje cuya utilidad era trasportar a personas de un lugar a otro. Posteriormente, en Kocs se empezó a desarrollar una floreciente industria de construcción de todo tipo de carros, carretas y diligencias como resultado del incremento del tráfico entre Viena y Budapest, y así, idearon un tipo de transporte más rápido y cómodo, que comenzó a denominarse *kocsiszeke*, más o menos traducible como la “cesta de mimbre de Kocs”.

Esta cesta o carlinga, estaba construida de mimbre con asientos acolchados en la que podían sentarse dos personas. Una tercera ocupaba un asiento colocado tras el conductor. Este vehículo estaba tirado por tres caballos y disponía de unas ruedas reforzadas y un innovador sistema de suspensión, construido en madera y acero de primavera.

El viaje entre Viena y Budapest fue desde entonces mucho más cómodo. Rápidamente se difundió su uso por toda Europa. En 1518 el diplomático austriaco Sigmund von Herberstein, habitual viajero entre Moscú y Viena, describió el “Kotsch Wagen” en sus escritos, contribuyendo a su popularización. No solo se difundió el vehículo, sino la palabra con la que se lo denominaba. Así, *kocsi* pasó al francés, al portugués y al español como coche, y al inglés como coach. En inglés británico y en el de los EE.UU. se denominan coaches a los autobuses de larga distancia.

Robert Dilts (2004) retoma el antiguo origen del término en su definición; “Coach: es literalmente un vehículo que lleva a una persona o a un grupo de personas de un origen a un destino deseado.”(p.19)

Aunque en un principio el término es utilizado para nombrar el carruaje, a partir de 1850, en Inglaterra, lo encontramos también en distintas universidades para designar al entrenador en un principio de índole académica y posteriormente deportiva. Pero hasta 1980 no se habla de Coaching como una profesión con formación y credenciales específicas. Es aquí cuando surge el concepto de Coaching Ejecutivo como una nueva y poderosa disciplina.

Hoy en día, grandes organizaciones e instituciones educativas de primera línea reconocen las importantes aportaciones del Coaching al desarrollo del liderazgo en todo el mundo.

Su origen es el resultado de la unión del conocimiento adquirido a lo largo de la historia del pensamiento, relacionado con el desarrollo del potencial humano y aportaciones de diversas ciencias y escuelas.

3.1.2. Fundamentos del Coaching.

Existe actualmente consenso entre las distintas corrientes del coaching en que la base del mismo se encuentra en las influencias de la filosofía y concretamente en las aportaciones de Sócrates, Platón y Aristóteles. Estas aportaciones desde los clásicos, comprenderían un primer bloque, objeto de análisis en este artículo. Otro segundo bloque, que únicamente mencionaremos sin profundizar en él, dada la extensión que ello supondría pero que no exime de su valiosa contribución estaría vertebrado por la aportaciones recibidas desde distintas corrientes de la filosofía, la psicología, PNL...

SÓCRATES (469 a C- 399a C)

La figura de Sócrates es la más referenciada cuando hablamos de los orígenes del coaching, siendo considerado por muchos el primer coach de la historia. El filósofo griego aportó al coaching el Método Socrático, éste se basa en el diálogo entre el maestro y el alumno, sentándose a conversar y haciéndoles preguntas que les llevaran al camino del conocimiento. A través de la dialéctica (método para alcanzar la verdad cuestionando los conceptos formados, transferidos o adquiridos) y no tratando de enseñar a sus discípulos, sino de que estos aprendieran.

El método Socrático, establece dos etapas en la búsqueda interior:

1. Ironía; su objetivo es reconocer la ignorancia para poder estar preparado para la búsqueda de la verdad.
2. Arte de la Mayéutica; cuyo objetivo es la búsqueda de la verdad mediante un progreso en la exactitud de las definiciones (a través de las preguntas)

Las aportaciones de Sócrates al Coaching por excelencia, es el arte de la Mayéutica, como camino para acompañar al individuo en la consecución de su objetivo. El planteamiento del objetivo (ironía) por parte del individuo es la primera fase del método, entendida como “el reconocimiento de que puedo mejorar, o puedo alcanzar algo que no tengo”. Y el “no enseñar”, facilitando el aprendizaje a través de la toma de consciencia.

PLATÓN (428 a.C. - 348 a.C.)

Una de las aportaciones de Platón al Coaching más significativa, es la importancia del diálogo constructivo, entendiendo éste como un proceso que va más allá de la adquisición de conocimientos. Para ello, utiliza como herramientas las preguntas poderosas y la escucha activa en ese camino hacia la toma de consciencia del individuo (primera fase) y en una segunda fase por la puesta en acción.

Estos diálogos pueden representar las sesiones de coaching más antiguas de las que se tenga constancia, al estar la metodología del coaching basada en diálogos entre el coach y el coachee.

Discípulo de Sócrates, disentía de su maestro en algunos aspectos ideológicos y sin embargo entendía el valor de las conversaciones tal y como le enseñó el maestro.

Tanto las preguntas como la escucha activa son las dos herramientas o habilidades más importantes que un coach debe desarrollar.

ARISTÓTELES (348 a C- 322 a C)

Aristóteles, distinguió entre lo que somos (el ser en primera naturaleza) y lo que podemos llegar a ser (el deber ser). Afirma que las mayores motivaciones del hombre es la búsqueda de la felicidad.

En su obra “Ética a Nicómaco” introduce un avance más en el proceso de coaching. Los hábitos se adquieren con la repetición de actos que permiten su consolidación y mediante la práctica continuada de aquello que se quiere adquirir. El hábito, es el medio necesario para adquirir una virtud. Y las virtudes se adquieren por medio de la costumbre, el trabajar sobre los hábitos, entendidos como actos rutinarios y sistemáticos, llega a ser una forma adecuada de aprendizaje.

El proceso quedaría pues de manera muy sucinta de este modo:

La Acción como método para pasar del ser al deber ser, requiere de la toma de conciencia, de tener claro un objetivo, y pasar a la acción. La acción por tanto, queda definida como la esencia del coaching.

Para el coaching el gran reto reside en romper hábitos a través de la acción y adquirir otros que nos acerquen más a un estado de felicidad, equilibrio y bienestar.

Aristóteles transmite que el hombre puede llegar a ser aquello que desee y que esto lo conseguirá a través de la “acción”. En las sesiones de coaching la acción tiene una vital relevancia ya que se basa en ella para la aplicación del conocimiento. Para lograr hábitos operativos y que la acción sea efectiva, es necesario que se cumplan unas determinadas características, y así nos lo muestra en la siguiente cita, es la esencia del proceso:

Como señala Leo Ravier;

“El coaching no es producto de una teoría personal con copyright (por más que intentemos buscar genios creadores de la criatura). Tampoco fue el resultado de un grupo de personas que tuvieran la intención de crear una metodología catalizadora del potencial del ser humano.(.....) Debemos entender al coaching como el producto de una conjunción de conocimientos adquiridos a lo largo de la historia del pensamiento, en relación estrecha con el desarrollo del potencial de los seres humanos”

En este segundo bloque merece hacer referencia a las aportaciones realizadas: Desde la Psicología; el psicoanálisis de Sigmund Freud, el humanismo de Carl Rogers, la Gestalt de Fritz Perls, la logoterapia de Víctor Frankl, la psicoterapia cognitiva de Albert Ellis, la escuela de la escuela de Palo Alto de Paul Watzlawick y otros muchos autores, como Abraham Maslow, Eric Fromm, Jean Piaget, Gregory Bateson, Wilhem Reich y un largo etcétera.

De la PNL (Programación Neurolingüística), Inteligencia Emocional y Neurociencia. Del Liderazgo y Management como Stephen Covey, Peter Drucker, Peter Senge, Daniel Goleman, Tom Peters y tantos otros. De la Física Cuántica, especialmente David Bohm y Fritjof Capra, la Biología del Conocimiento de Humberto Maturana y de Francisco Varela, la Lingüística a partir de John L. Austin o John Searle, la Teoría de Sistemas de Heinz Von Foerster y especialmente de Peter Senge, que la aplicó al mundo de las organizaciones.

NUEVAS APORTACIONES A LA PRAXIS DEL TRABAJO SOCIAL

El objeto del presente trabajo es una aportación, una aproximación a las posibilidades y las herramientas que nos ofrece el Coaching y su posible aplicación en la práctica del Trabajo Social. Una somera visión de conjunto para extraer aquellos aspectos, sus contenidos, que desde mi visión profesional como Trabajadora Social y en mi praxis diaria he podido integrar y me han resultado eficientes.

El coaching como herramienta y como técnica, es esencialmente vivencial y por ende, se aprende practicando. Poca producción escrita existe actualmente sobre su aplicación en el contexto de servicios sociales frente a una gran diversidad de manuales, corrientes, escuelas, tipologías de coaching, y un abanico de opiniones que oscilan entre sus adeptos y sus detractores.

Iniciaremos esta andadura por las preguntas poderosas, por el inicio de la relación y la interacción humana y sus posibilidades de aplicación a nuestra praxis.

Pasaremos a esbozar una síntesis de la metodología del Coaching y concretamente del modelo GROW.

Abordaremos como afrontar un proceso de cambio, para lo cual referenciaremos los niveles neurológicos y nos acercaremos a las creencias y los valores, dada su importancia en los procesos de cambio.

Y finalmente reflexionaremos sobre las competencias, y su aplicación práctica.

Estos serán los cuatro aspectos integrales y mi humilde aportación al Trabajo Social en todas sus manifestaciones.

1. ¿Que son las preguntas poderosas?

Curiosamente, en la sociedad actual en donde vivimos, trabajamos, nos relacionamos... mostramos mayoritariamente un mayor interés por las respuestas que por las preguntas. Pedimos, solicitamos, demandamos, exigimos respuesta a todo lo que acontece a nuestro alrededor, bien porque no tengamos respuesta, bien por las dudas, la incertidumbre, las indecisiones..., y no somos conscientes del valor que tiene una buena pregunta, y lo que de ella puede emerger.

Una buena pregunta, puede ser el inicio, el comienzo de un recorrido nunca antes conocido. Una pregunta, generara otra pregunta, y de esta manera, nacerá la reflexión a partir de ellas.

Una pregunta poderosa... es aquella a la que no se tiene respuesta automáticamente y te trasporta al dominio de la reflexión.

Una pregunta poderosa es aquella que hasta el propio Coach se puede sorprender al escucharla y al observar la reacción del coachee.

Una pregunta poderosa es aquella que marca la sintonía en la conversación, la que acoge al coachee para que se adentre a descubrir.

Por ello, en el coaching se considera un regalo privilegiado recibir preguntas que posibiliten nuevas y diferentes opciones, nuevos puntos de vista, nuevas alternativas. Detrás de cada una de ellas, aparecerá una emoción, y con ésta la posibilidad de detectar aquello que

te está limitando para proceder a su transformación.

Y lanzo una pregunta... ¿En nuestra práctica profesional hacemos más preguntas o nos centramos más en dar una respuesta?

1.1. ¿Cómo deben ser las preguntas poderosas?

- Breves, claras (evitar dobles negaciones, pasivas...) y concisas.
- Abiertas (la respuesta puede ser múltiple, sin estar circunscrita a dos opciones) y que le aporte información valiosa (y nueva) al coachee. La pregunta abierta concede espacio al cliente para la reflexión y para explorar situaciones y experiencias de forma descriptiva, y sobre todo permitirá al coachee llevar su propia agenda narrativa, y no la del coach (utilización de su propio lenguaje, aportación de información en el orden que él desea, etc...).
- Centradas en un solo tema y orientadas hacia el futuro y sobre el objetivo (más que al pasado y sobre los bloqueos).
- Pertinentes (dirigidas a la meta), que llevan a la reflexión de la persona y se hacen cuidando y potenciando la identidad de la persona, yendo al núcleo de la misma para desde ahí iniciar una reestructuración profunda.
- Creativas, ya que han de sorprender al coachee y desafiarlo a afrontar nuevos puntos de vista. La sorpresa es una emoción básica que asume un papel muy importante en el ser humano, incluso con repercusión fisiológica potenciadora (“aumento de luz en la retina proporciona la capacidad de ver mejor lo que sucede – por eso el coachee si se sorprende tiende a abrir los ojos -).
- Constructivas (positivas) pues promueven a la acción y no a la justificación, y neutrales (no directivas, ni desde el mapa mental- esquema de quien pregunta)

Conviene destacar que las preguntas cerradas (sólo caben dos respuestas, SÍ/NO,...) pueden tener su lugar en el Coaching, si se pretende:

- Obtener una información precisa (“confirmas que ¿te ha gustado?”, “según te he entendido, ¿has querido decir...?”)
- Gestionar una situación puntual en la que el cliente ha hablado mucho y se ha perdido en su propio razonamiento.
- Obtener un compromiso con respecto a una acción decidida por el cliente.

Aportaciones del coaching y algunos beneficios de hacer preguntas poderosas pueden ser:

- Aumentar la toma de conciencia del coachee a través de la reflexión, y motivar al mismo pues invita a que éste encuentre la solución por sí mismo.
- Cambiar el enfoque limitante por uno potenciador.
- Aportar mayor claridad de la situación actual y de las opciones.
- Fomentar la responsabilidad del coachee.
- Generar posibilidades de cambio.
- Ayudar a resolver situaciones de forma positiva.

- Fomentan la creatividad e innovación, involucran.
- Elevar la consciencia de su ser, su hacer y su tener.(conocimiento, habilidades, actitud).

1.2. ¿Cómo formular preguntas? ¿Cómo utilizarlas de manera eficaz?

Utilizaremos la metáfora del iceberg (fig. 2) para entender que el ser humano tiene una parte consciente que es la que aparece en la superficie, lo observable. Esta parte, está formada por nuestros comportamientos, la manera en la que nos relacionamos con el entorno. Es decir, el cómo nos ven, la forma en que vestimos, cómo actuamos, nuestra manera de hablar, las cosas que contamos, etc.

Por debajo de ésta, está nuestro subconsciente, que es lo que no se puede ver de nosotros, pero que dirige nuestra vida y guía nuestro comportamiento. Esta parte, como en el iceberg, es mucho más grande y es la que da forma a lo que somos, a través de nuestras acciones y motivaciones. En ella, encontramos nuestros sueños, nuestras creencias, nuestros valores, nuestras experiencias anteriores, los conocimientos adquiridos, en definitiva, quienes somos. Es lo intrínseco del individuo.



Figura 2: Relación consciente e inconsciente con preguntas.

Fuente: EFIC.2015

Dependiendo de cómo iniciemos el comienzo de una pregunta, nos llevara a una respuesta que conectara con una parte u otra.

Como se puede observar, las preguntas que empiezan por Donde y por Que, responden a la parte mayoritariamente consciente del individuo, mientras que las preguntas que se inician con Como, Por Qué, Para Qué, Quien y Para Quien, se ubican en la zona que permanece más inconsciente del individuo.

¿QUÉ? Descubre actitudes, conductas

¿CUÁNDO, DÓNDE? Atención al tiempo y a la situación geográfica.

¿CÓMO? Indaga en experiencias, capacidades, dones, habilidades y lleva a la acción ¿POR QUÉ? Explora en opiniones y creencias

Especial atención tienen las preguntas iniciadas con por qué, ya que ésta pregunta en vez de estimular al coachee y de favorecer su enfoque hacia el futuro, les sitúa en la justificación y en lo negativo, en el pasado. Estas pueden generar crítica, un cierre y puede hacer que el coachee se ponga a la defensiva. Posibles respuestas ante por qué? “no lo sé”, “yo soy así”,...

¿PARA QUÉ? Busca valores personales.

2 ¿Qué Metodología seguir?

Tras un análisis de las diferentes metodologías, (ARROW, ACHIEVE, OUTCOMES, KAISEN, CRA, GROW), todas coinciden en destacar que en la mayoría predomina como primera fase la exploración del objetivo para después pasar a analizar la situación actual, cuando la lógica puede llevar a plantear el orden inverso.

El motivo es que cuando se trabaja primero la realidad, suelen surgir los bloqueos que precisamente impiden alcanzar el objetivo de forma que cuando se continúa con la siguiente etapa (objetivo), la capacidad creativa viene ya sesgada por la etapa anterior, y la capacidad para generar opciones nuevas, retadoras y motivadoras es inferior.

Ejemplo:

a.- si la realidad se pone antes que la meta:

- realidad: no tengo dinero
- meta: montar una empresa
- opciones: esperar, ahorrar

b.- si la meta se pone antes que la realidad, ejemplo:

- meta: montar una empresa
- realidad: no tengo dinero
- opciones: pedir préstamo, buscarlo

La aportación que nos ofrece el Coaching ante una demanda del coachee o de un usuario de cualquier servicio, es focalizar, centrar nuestra intervención en el objetivo a conseguir por el coachee-usuario y en cómo conseguirlo. Trabajando desde objetivo deseado, el coachee-usuario se fortalecerá, buscará y aflorará en él recursos personales que lo reforzaran y empoderaran a la hora de acometer la acción. El coachee-usuario conectará con sus valores y los alineará con sus objetivos, al mismo tiempo que cuestionará algunas creencias y reforzará las positivas en el feedback recibido. El plan de acción, se inicia trabajando en primer lugar este objetivo deseado, siendo necesario en esta primera fase su consolidación, para la toma de conciencia y compromiso del individuo en su propio proceso.

Indagar en la situación problema, por el contrario, lo situará en “la eterna queja”, “la justificación” y en la “no respuesta”.

Para ello, el coaching presenta y nos aporta una metodología de trabajo propia; el método o modelo GROW. Este modelo, es el más utilizado y aceptado por todas las corrientes y tipologías de coaching. Su acrónimo responde a;

G (Goal)- Establecimiento de la meta ¿Qué es lo que quieres? Se refiere a la meta, tanto

de la sesión como del proceso.

R (Reality) – Realidad ¿Qué ocurre ahora? Realidad actual, situación presente. El coach busca un lenguaje objetivo y descriptivo para explorar la realidad del cliente, ayudándole a alcanzar niveles profundos de conciencia. En esta fase, se realizan preguntas que apuntan a los hechos y que ayudan a pensar.

O (Options) – Opciones ¿Qué podrías hacer? Opciones y estrategias posibles.

W (Will)- Actuación ¿Qué harás y cuándo? Qué se va a hacer, cuándo, cómo, quién, además de la voluntad de hacerlo. Es la fase de desarrollar el plan de acción, en la que se pregunta por la opción seleccionada y también por el cómo, el cuándo, el dónde, con quién, los obstáculos posibles, los apoyos, etcétera.

Una vez definido su objetivo de sesión o de proceso, es preciso filtrarlo, es decir formularlo de forma correcta, y para eso el coach aplicará diversos filtros al objetivo, a través de preguntas, con la finalidad de que este objetivo sea específico, medible, alcanzable, realista, temporal (responde al acrónimo inglés SMART). El plan de acción queda así diseñado, para su puesta en marcha y seguimiento.

En la figura 3 vemos como aprende el individuo:

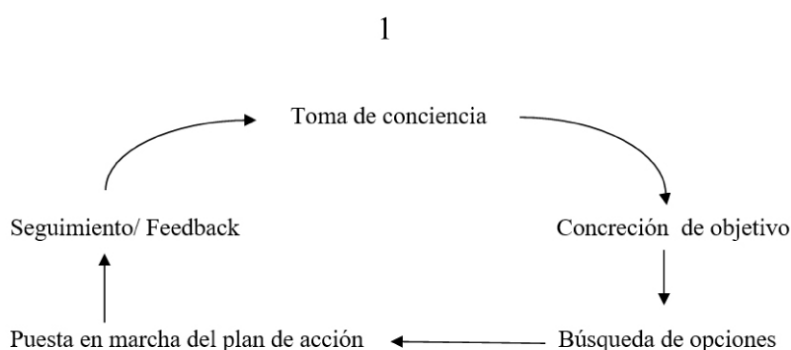


Figura 3: ¿Cómo aprende el individuo?

Fuente. Elaboración propia. 2016

2.1. ¿Cómo iniciar un proceso de cambio? ; Creencias y Valores.

Las creencias son las acciones que impulsan hacia una determinada dirección en la vida, por lo tanto, de alguna manera se puede afirmar que el ser humano es el producto de sus creencias. Las creencias suelen estar muy arraigadas en la forma de pensar de las personas, mayoritariamente son inconscientes y no suelen ser cuestionadas, por lo que le otorgamos un valor de certeza.

Cada persona tiene una forma de pensar y de organizar sus percepciones, son los llamados “patrones fijos de respuesta” del que se parte en la interrelación con el mundo exterior y con el interior. Así pues, las creencias y los valores proporcionan el refuerzo (motivación y permiso) que apoya o inhibe determinados comportamientos y capacidades.

Dilts (2003) afirma que “nuestras creencias pueden moldear, afectar e incluso determinar nuestro grado de inteligencia, nuestra salud, nuestras relaciones, nuestra creatividad,

e incluso nuestro nivel de felicidad y éxito personal. (p.133).

Las tres áreas más comunes de creencias limitadoras se centran en torno a las cuestiones relacionadas con la desesperanza (el objetivo no es alcanzable) la impotencia (el objetivo es alcanzable pero no somos capaces de lograrlo) y la ausencia de mérito (no nos lo merecemos).

Las personas necesitan cambiar esta clase de creencias limitadoras por otras que impliquen esperanza en el futuro, sensación de capacidad y responsabilidad y sentido de valía y pertenencia. (Dilts 2003:134)

Los valores son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de nuestra tendencia a realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud.

Nos proporcionan una pauta para formular metas y propósitos, personales o colectivos. Reflejan nuestros intereses, sentimientos y convicciones más importantes.

Los valores son una guía para nuestro comportamiento diario. Son parte de nuestra identidad como personas, y nos orientan para actuar en la casa, en el trabajo, o en cualquier otro ámbito de nuestras vidas. Nos indican el camino para conducirnos de una manera y no de otra, frente a deseos o impulsos, bien sea que estemos solos o con otros.

Para Dilts (2003) “cuando conseguimos conectar nuestros planes y objetivos futuros con nuestros valores y criterios fundamentales, esos objetivos se vuelven mucho más incitadores” (p. 102).

La rueda de la vida, la rueda profesional, listado de valores, cuentos y auto-narrativas, son algunos de los instrumentos que se utilizan para trabajar con los valores y las creencias.

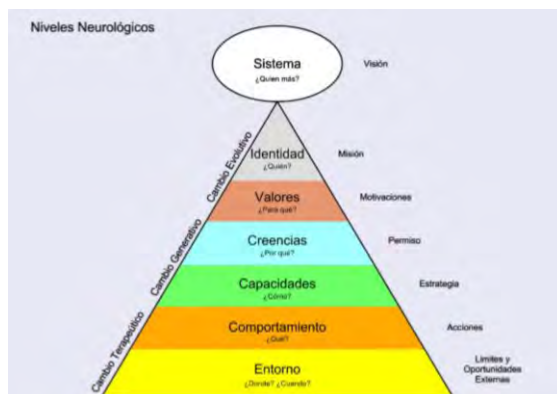
3. Niveles Neurológicos.

De manera muy sucinta señalaremos la importancia de los niveles neurológicos, no profundizando en ellos, al no ser objeto del presente trabajo.

La importancia de los niveles lógicos guarda relación con los tipos de cambio en los individuos;

- Cambio remediativo: aquel que se da en los niveles de Entorno y Comportamiento.
- Cambio generativo: se da en los niveles de Capacidad, Creencias y Valores.
- Cambio evolutivo: cuando el cambio se da en la identidad y el propósito.

Dilts (2004), afirma “que los niveles neurológicos están formados por las siguientes jerarquías de estructuras neurológicas; identidad, creencias y valores, capacidades comportamientos, entorno, mostrándose de manera jerárquica”. (p.305). Y aporta que “la función de cada nivel consistirá en sintetizar, organizar y dirigir las interacciones en su nivel inmediatamente inferior” (p 285). A esta jerarquía, Dilts le añade un nivel supremo, un sistema superior que estaría representado por “lo espiritual” como se refleja en la figura 4.



Fuente: EFIC. 2015

Figura 4: Ubicación niveles neurológicos.

El nivel básico es nuestro entorno o ambiente, nuestras restricciones externas. Actuamos en ese entorno a través de nuestra conducta. Nuestra conducta está dirigida por nuestras aptitudes o capacidades. Estas están organizadas por las creencias que a su vez, están organizadas según nuestra identidad. El lenguaje que utiliza una persona, muestra cuál es el nivel de referencia donde se encuentra el problema. Y para ello, la Escucha Activa, y las aportaciones que hace la PNL al respecto son fundamentales para que ésta se produzca.

Volviendo a la metáfora del Iceberg; figura 5.



Fuente: EFIC 2015

Figura 5: Tipos de cambios y Metáfora del Iceberg.

Como en el iceberg, muchas veces solo mostramos una parte de nuestro verdadero potencial al mundo. Todos conocemos a personas que generan cambios principalmente remediativos, es decir, a nivel de conductas en la zona visible, lo que ofrece un cambio efímero y poco duradero en el tiempo. Por consiguiente, si queremos generar cambios consistentes y duraderos, es necesario que se vean reforzados a nivel de identidad, conectando con nuestra misión en la vida. Así pues, nuestras metas y objetivos deben estar alineados con los niveles de pensamiento, para poder producir cambios evolutivos perdurables en el tiempo.

Una visión de conjunto aunando las aportaciones y las posibles confluencias hasta aquí descrita nos lleva a relacionar términos que aparecen como objetivos de nuestra interven-

ción: capacitación, empoderamiento y liberación de los individuos y sociedades.

4. Competencias; una aplicación práctica.

El término competencias, se refiere a comportamientos observables y habituales que conducen al éxito en el desempeño de una función o tarea. La propia definición implica que no se trata de rasgos innatos. (Cardona- Lombardía 2005: 43).

Para adquirir una competencia, se requiere trabajar tres aspectos básicos que están interconectados: Saber (conocimientos), saber estar (habilidades), saber ser (actitudes).

En el desarrollo de las competencias se hace necesario la incorporación del elemento “hábito”, elemento que como vimos, fue introducido desde la filosofía clásica. No sólo se trata de la incorporación de nuevos comportamientos a la conducta habitual, sino también la erradicación de aquellos hábitos negativos o que ya no nos sirven. Como señala Cardona- Lombardía (2005) muy claramente, el desarrollo de competencias a través del coaching se apoya en tres procesos de aprendizajes básicos; la información, la formación y el entrenamiento. Para estos autores, no son fases cerradas, sino componentes del aprendizaje que se van entrelazando a lo largo del proceso. La adquisición de hábitos, se consigue como todos sabemos a través de la práctica guiada y constante, aquí es donde la labor del coach consiste en establecer un programa comprometido y llevar un seguimiento con el individuo manteniendo una motivación adecuada. Siguiendo a P. Cardona, el proceso de decisión que lleva a la acción empieza por dos tipos de conocimientos, el abstracto (recibido del exterior) y el experimental (vivencial). Cada uno de ellos dará lugar a dos tipos de motivación: la racional, encargada de pasar a la acción utilizando los conocimientos y los valores personales. Y la motivación espontánea reflejada en deseo o rechazo hacia la acción, actúa en base a “lo que me apetece, me llama, me atrae”.

La crisis motivacional surge cuando ambas motivaciones no están alineadas. Cardona (2003) plantea en este supuesto que la persona para cambiar de hábito deberá recurrir a la voluntad para decidirse por la motivación racional, aunque vaya en contra de la motivación espontánea, que le llevaría a perpetuar el hábito.

A medida que se actúa por motivación racional, se va aprendiendo experimentalmente de ahí se irán modificando emociones y sentimientos hasta que ambas motivaciones vuelven a estar alineadas.

Parte del trabajo del coach consiste en ayudar a las personas a razonar con profundidad sus decisiones y a escoger los modelos adecuados en el desarrollo de la competencia que esté trabajando. (Cardona-Lombardía, 2005:124).

CONCLUSIONES Y APORTACIONES

El carácter suigeneris de la sociedad posmoderna, en comparación a las estructuras sociales anteriores, muestra y presenta “la cotidianidad”, “la vulnerabilidad” del fenómeno de la exclusión como una señal de identidad con graves consecuencias para los individuos, grupos y sociedades. Si los modelos anteriores de estructura social permitían la movilidad social, en la sociedad posmoderna ésta aparece “estrangulada”. Este hecho diferencial va calando poco a poco en su propia dinámica, fraguando y atravesando al individuo en

todo su ciclo vital, hasta llegar a originar una historia, una construcción personal y social de exclusión. De esta manera, podemos vislumbrar una fotografía dinámica, en donde los principales ámbitos vitales (empleo, situación económica, vivienda, educación, salud, integración familiar y social), presentan un carácter multicausal, con factores que coexisten y se interrelacionan entre sí a lo largo de todo su proceso de socialización. Este nuevo panorama social, nos arroja hacia la incertidumbre, hacia la inseguridad y nos anuncia que nadie está exento de padecerla.

Igualmente y retomando las aportaciones de la teoría relacional y la sociología de las emociones, la aplicación del coaching contribuye al desarrollo personal desde una apertura mental que ayuda a conocerte, a reencontrarte, a entender al otro desde otra mirada, una mirada “hacia el otro”. Una mirada que aporta respeto, compromiso y sobretodo trabajar desde la autorresponsabilidad. Por otro lado, es una mirada “a uno mismo”, que posibilita al profesional del trabajo social una mayor autogestión emocional y por ende una reducción de los niveles de stress y burnout, muy frecuentes en nuestra praxis. En este cruce de miradas es desde donde debemos situar nuestra praxis social, “en nuestra relación con el otro” y desde ahí construir nuevos nexos de relación.

En esencia, el coaching ha sido capaz de recopilar, de extraer de las aportaciones de otras disciplinas y de sus investigaciones una metodología práctica y consensuada, orientada más hacia los objetivos que hacia los problemas. En ello, se diferencia de las terapias y consultorías, al no tratar de resolver los problemas y conflictos del pasado, ni ofrecer soluciones.

Las herramientas descritas, me han sido de gran utilidad para la implementación en mi praxis; concretamente en el trabajo con grupos más vulnerables los cuales, al haber perdido gran parte de su identidad, dignidad y autoestima, han quedado desprovistos de las herramientas necesarias. Los relatos de vida, las auto-narrativas trabajadas desde la entrevista en trabajo social, abre el círculo a la propia interpretación, desde la creación del vínculo en el contexto de ayuda donde no se juzga. Relatar sus propias vivencias, elaborar y ordenar su propia historia, conectar con sus emociones y poderlas verbalizar, contribuye a ubicar los momentos de crisis en el tiempo y su impacto en el ciclo vital. Poder entender su respuesta de alejamiento, de abandono, contribuye a reforzar sus fortalezas y adquirir nuevas habilidades.

Destacar, a nivel individual, el modo de preguntar; acompañar en la toma de consciencia y crear co-responsabilidad. A nivel grupal; con colectivos altamente vulnerables, en donde han perdido su identidad, autoestima, (Personas Sin Hogar, toxicómanos, Alcohólicos...) la método Grow es utilizado y resulta eficaz en la deshabitación de hábitos y creación de nuevos hábitos (avaladas desde la neuroplasticidad cerebral) y en la planificación de objetivos. En cuanto a la formación en competencias para Trabajadores Sociales desde las universidades aparecen nuevas aportaciones en la gestión del talento, neurociencia, recursos humanos y empresas.

En definitiva poder pasar de una situación de dependencia a una situación de Interdependencia, favoreciendo la capacitación y el cambio social, objeto de nuestra intervención.

Las escasas investigaciones realizadas en el campo de las competencias laborales desde el trabajo social, evidencian que la carencia de competencias laborales puede excluir a cualquier profesional del sistema laboral y social. Competencias laborales que son bidirec-

cionales, por una parte hacia los profesionales y por otra hacia los beneficiarios de nuestra intervención. El carácter de cotidianeidad en la dinámica de la exclusión aparece aquí nuevamente reflejado. Como apuntan Rahman, Molina, Parra y Mora (2006) “las competencias laborales se construyen a partir de procesos continuos de aprendizaje, en los cuales se concede gran importancia a la persona, sus objetivos y posibilidades” (p.164)

Con el presente artículo, quiero sumar al Trabajo Social como disciplina, herramientas que aporten y sumen a la práctica social. Una práctica que está abierta al crecimiento al reencuentro, a favorecer el cambio. Con ello, y me reitero, suman al contenido específico del Trabajo Social. Y serán los propios agentes sociales, en su intervención diaria los que validaran estas aportaciones y ahondaran en su aprendizaje.

Es posible, que en un breve periodo de tiempo, podamos ver algunos estudios o aplicaciones al Trabajo Social, especialmente por la proliferación de cursos formativos que desde los propios Colegios Profesionales están ofertando al colectivo de trabajos social sobre el Coaching aplicado a la Intervención Social. De su aplicación, calidad en la formación y puesta en práctica, podrán ver la luz artículos que aporten nuevos contenidos, experiencias y resultados al respecto.

El Trabajo Social y el Coaching tienen por finalidad la búsqueda del desarrollo personal, de la capacidad de los individuos y las sociedades para poder asumir su responsabilidad y propiciar el cambio. Actualmente, se habla de coaching social, coaching emocional, coaching transformacional, como la tipología más cercana a la realidad social. Con ello, pretendiendo mostrar el panorama actual en donde otros postulados, otros enunciados se entrelazan se entrecruzan como tradicionalmente ha venido ocurriendo en la evolución histórica de nuestra disciplina. Si estas herramientas nos son válidas, integrémoslas, desarrollémoslas, analicémoslas para ampliar nuestra visión y competencia ante los nuevos retos del s XXI.

BIBLIOGRAFÍA:

Alguacil, J (2006) “Barrios desfavorecidos: diagnóstico de la situación española”

Publicado en: VIDAL FERNÁNDEZ, Fernando (dir.), V Informe FUHEM de políticas sociales: La exclusión social y el estado del bienestar en España, Madrid: FUHEM, 2006, pp. 155-168.

ASESCO., definición Coaching. Recuperado de www.asescoaching.org/el-coaching/

Bericat. E (2003). “Fragmentos de la realidad social posmoderna” *REIS*, n°.102, 2003.

Cardona, P y García –Lombardía. P, (2003) El Coaching en el desarrollo de las competencias profesionales. Navarra, IESE

Castells, Manuel (2006) La era de la información (vol. 3). Economía, sociedad y cultura, fin de milenio. España. Alianza Editorial.

Castel, Robert (1991): De la exclusión como estado a la vulnerabilidad como proceso Consultado al 26 de abril de 2016. Disponible en [http://www.dwvalencia.com/claver/Documentos/exclusion\(robert_castel\).pdf](http://www.dwvalencia.com/claver/Documentos/exclusion(robert_castel).pdf)

Dilts, R (2004) Coaching, herramientas para el cambio”. Argentina. Urano.

Dilts, R (2003) El poder de la palabra. Argentina. Urano

Donati, P (2003) Pensamiento sociológico y cambio social hacia una teoría relacional. *Reis* nº 63. Consultado al 26 de abril de 2016. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=766863>

Donati, P (2003) Pensamiento sociológico y cambio social hacia una teoría relacional. Consultado al 6 de mayo de 2016. Disponible en https://www.academia.edu/6703105/63_93_pp._29-

Echeverría, R (2003) *Ontología del lenguaje*. Chile. Ed. Noreste Ltda.

Escoda, E. (2013). *Habilidades Sociales y de Comunicación del Trabajo Social*. Valencia: Tirant Humanidades.

EFIC Escuela de Formación Integral en Coaching. (2015), Material no publicado.

Federación Internacional de Trabajo Social. (FITS) Definición de Trabajo Social. *Recuperado de red-* <https://www.trabajosocial.blogspot.com/2011/12/federacion-internacional-de-trabajo.html>

Fresno, J.M (2010) y Tsolakis, A. Cohesión social e inclusión social en la Estrategia Unión Europea 2020. *Revista de documentación social* 157, 29-46. Consultado el 5 de junio 2015 en www.caritas.es/.../03%20-%20COHESIÓN%20SOCIAL%20E%20INCLUSIÓN%20S...

Gallego, R., Gomá, R. y Subirats, J. (2003) *Estado de Bienestar y Comunidades. Autónomas, la descentralización de las políticas sociales en España*. Madrid; Tecnos.

Hernandez Aristu, J (1991) *Acción Comunicativa e Intervención Social*. Madrid. ICF España. Definición del coaching según ICF. www.icf-es.com/mwsicf/sobreicf/definicion-coaching-icf-espana

Juan Toset, E.M (2009). Vulnerabilidad, Exclusión Social, Desigualdad, y Ciudadanía. El Trabajo Social ante situaciones de desigualdades estructurales. *Documentos de Trabajo Social: Revista de Trabajo y Acción Social*, 45, 49-57. Recuperado 26 de julio 2016 de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3288168>

Laparra, M y Pérez Eransus, B (2009). *Exclusión Social en España, un espacio diverso y disperso en intensa transformación*. Madrid. Caritas Española Editores. Consultado el 9 de enero 2016 disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=4248>

Mabel Elichiribehety, S (2012). El Informe Social, un enunciado en la práctica discursiva del Trabajo Social. *Documentos de Trabajo Social; Revista de trabajo y acción social*, 51, 458-468

Navarro, P. (2002): Información, comunicación, conocimiento y agencia en la era de la sociedad artificial. En García, J. M. y Navarro, P. (Eds.). *¿Más allá de la modernidad? Las dimensiones de la información, la comunicación y sus nuevas tecnologías*. Madrid, CIS. 105-133. Consultado el 16 de julio 2016 disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autorExterno/BNE/840997>

Ravier. L (2005) Breve historia del Coaching. Recuperado el 8 de agosto de 2016 de <http://www.leoravier.com/2005/11/historia-del-coaching/>

Raya Diez, E (2007). Exclusión Social: Indicadores para su estudio y aplicación al Trabajo Social. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. 70, 155-172. Recuperado 15 de febrero 2015 de http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/

numeros/70/Info 1.pdf

Rahman, N. Molina, U .Parra, S y Mora, C. (2006) Competencias laborales: un análisis desde Trabajo Social 1995 – 2005. Revista Tendencia & Retos N° 11: 153-168 / Octubre 2006 Consultado el 2 de abril de 2016 <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/revistas/co/rev-co-tendencias-0011-10.pdf>

Subirats, J. (2006). Fragilidades Vecinas. Narraciones biográficas de exclusión social urbana. Barcelona. Editorial Icaria.

Tezanos, J.L. (2001). La sociedad dividida. Estructura de clases y desigualdades sociales en las sociedades tecnológicas. *Revista Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 35. Recuperado 22 de abril de 2014 de <http://www.empleo.gob.es/es>

Tezanos, J.F. (1986) La estructura social en la era de la información. Recuperado 2 de mayo de 2016 de http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_086_19.pdf

Tezanos. J.F (1994) Clases sociales y desigualdades en las sociedades tecnológicamente avanzadas.