

Frase atribuida a Albert Einstein (como muchísimas más...)

Cuando escuchamos esta frase por primera vez, nos parece tan obvio pero tan impactante que la adoptamos como mantra...hasta que la vemos por todas partes, porque está por todas partes, y porque la vamos proclamando por todas partes como LA solución a todos nuestros males. ¿Qué algo no te sale?, ¡pues prueba a hacerlo de otra manera, porque si sigues haciendo lo mismo conseguirás el mismo resultado!. ¿Estamos locos?. Y nos llegamos a preguntar cómo sigue habiendo gente que no conoce esta genialidad de Albert Einstein...

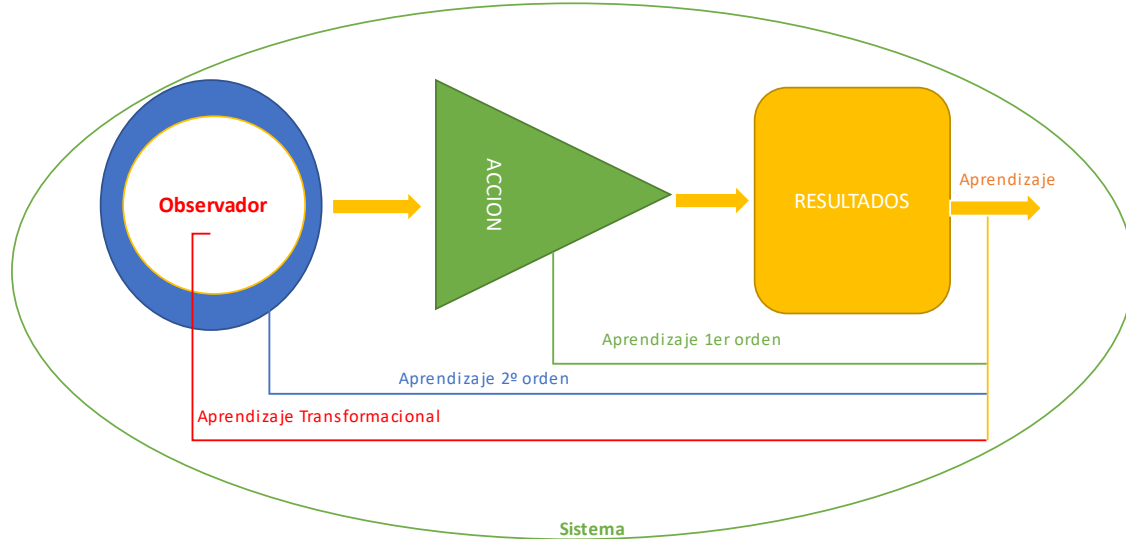
Dicho esto, es UNA de las frases más importantes que rodean el Coaching y merece la pena detenerse sobre por qué es tan importante, profundizar en ella e ir más allá. ¿Cómo conecta esta frase con el coaching?.

Llegamos a un proceso de coaching con un objetivo que cumplir y con cierto nivel de dudas, de bloqueo, de creencias y emociones que nos limitan y muchas veces nos damos cuenta que como lo hemos intentado hace 10 años y nos ha salido mal, o que conocemos a gente muy válida que lo ha intentado sin lograrlo.... y con todo este historial para no conseguirlo, no nos hemos detenido en ver posibilidades de acción para lograrlo. Y el caso es que pensamos que es súper difícil, y apenas hemos hecho algo para conseguirlo.

Es una cita que nos invita a meter el cambio en el centro de nuestra mentalidad de crecimiento, nos invita a tener presente todo lo que hemos hecho y no nos ha dado los resultados esperados, o que ya no nos da los resultados que ahora esperamos. Nos permite tomar impulso desde este conocimiento y adentrarse en las tierras del descubrimiento y del aprendizaje.

El coaching en España y Latinoamérica está muy marcado por la Ontología del Lenguaje de Rafael Echeverría, filósofo y coach chileno que a través de su Modelo OSAR, más conocido como el Modelo del Observador, nos explica tres tipos de formas de aprender.

**MODELO OSAR**  
**Rafael Echeverría**



La situación de base es que el OBSERVADOR (cualquier persona con sus esquemas mentales, conocimientos, cultura, educación, etc.) ACTÚA y en base a esa acción consigue unos RESULTADOS.

Hasta aquí todo en orden. El problema es cuando el resultado no produce la satisfacción esperada al observador. Lo más natural sería que intentara volver a hacer lo mismo que ya intentó solo para demostrarse a sí mismo que, o bien se equivoca o que algo más falla, sin embargo, obtiene mismo resultado. Prueba otra vez (en algunas situaciones esta tercera vez es cuando el cajero se come la tarjeta o tu perfil queda bloqueado por ser el tercer intento del dichoso password). Entonces surgen el enfado, la ofuscación o la frustración.

Ahí entra en juego nuestro amigo Albert Einstein y su frase y su consecuencia lógica: si “locura es hacer siempre los mismo y esperar resultados distintos”, entonces para conseguir resultados distintos tenemos que actuar de manera distinta. Una verdad como un templo, ¿quién la discute? 😊

Hacer cosas distintas para conseguir resultados distintos...¿así de sencillo?.

Rafael Echeverría en su Modelo del Observador nos habla de 3 niveles (u órdenes) de aprendizajes, entrelazando el ACTUAR, el mero hecho de hacer algo distinto, con acciones que son consecuencia de un cambio en la persona que las realiza.

**El Aprendizaje de primer orden: ACTUAR DE MANERA DISTINTA**

Ejemplo (inspirado en un caso real muy resumido): “No consigo sacar tiempo para entrenarme para correr una media maratón, ya que creo que necesito al menos correr una hora diaria y eso, a la hora a la que llego a casa, es imposible.”

Un aprendizaje de primer nivel sería: Una vez revisado todo lo que ya he hecho, ¿Qué puedo hacer distinto?:

- Correr por la mañana, me levanto una hora antes y salgo a correr por la mañana.
- Como un bocadillo en 10 minutos y salgo a correr a la hora de la comida, me da para 50 minutos, no es una hora pero no está mal...
- Corro media hora por la mañana y el finde me pego la paliza y corro hora y media el sábado y el domingo...

Vamos observando los resultados, y si alguno nos encaja, ¡olé! ¡Muy bien! la frase de nuestro amigo Albert ya ha producido su efecto.

Pero si no funciona, o no estamos totalmente convencidos del “cómo de bien funciona”, podemos encarar un aprendizaje de segundo nivel, en el que empezamos a ver el objetivo de manera diferente a través de un cambio de observador.

¿Cuál es realmente mi objetivo?. ¿Correr una hora al día o prepararme para la media maratón?. ¿Cuál es la mejor manera de preparar una media maratón?.

3

### Aprendizaje de segundo orden: **ADQUIERO NUEVOS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES**

- Hablo con un entrenador personal, leo la revista Corredores, me hago un análisis de planta para optimizar mi pisada, me informo y descubro que para prepararse para una media maratón existen rutinas y planes de entrenamiento que no requieren una hora diaria.

Esto también puede funcionar, me ajusto al entrenamiento que he visto en la revista y funciona. ¡GENIAL!. ¡Voy progresando!.

Sin embargo, a las 2 semanas, hay que reconocer que esto de las rutinas es un poco aburrido, ¡qué digo un poco!... las sentadillas, las series, los abdominales y jeso de estirar!. Pierdo demasiado tiempo estirando cuando lo que realmente necesitan mi cuerpo y mis piernas es el calor del asfalto... a la tercera semana, vuelvo a entrenar como antes: cuando puedo, comiendo mal o sacrificando horas de sueño.

Podemos seguir dándole vueltas a la frase de Einstein, hasta darnos cuenta que, en muchas ocasiones, cuando algo se nos resiste, se debe más a nuestro “juego interior” que a las circunstancias externas. Unos de los padres del coaching anglosajón, Timothy Gallwey en su libro “El juego interior” llegaba a la conclusión que para conseguir un rendimiento óptimo, antes de vencer al rival que tenemos delante en la pista (hablando de tenis), debemos vencer al que tenemos dentro. Antes de culpar a las circunstancias externas, debemos valorar si todo nuestro SER está alineado con nuestros objetivos y si nuestra forma de ser (entendida como nuestra forma de pensar, actuar y sentir), si nuestros esquemas mentales nos ayudan a diseñar una estrategia que nos permita conseguir nuestras metas.

En este punto entramos en el **APRENDIZAJE TRANSFORMACIONAL** : ¿Quién necesitas ser para conseguir tu objetivo?.

Si tienes en mente un objetivo, trata de adaptar las siguientes preguntas al mismo, a ver si consigues entrever tu “meta-objetivo”, ese que se esconde detrás del objetivo inicial.

¿Para qué quieres correr esta media maratón?

*Ahí las posibles respuestas serían: para cuidarme, pasarlo bien, gozar de una buena salud, tener un hábito saludable...*

¿Se podría decir que quieres entrenar para pasarlo bien gozando de una buena salud? ¿Qué es más importante para ti? ¿Pasarlo bien o gozar de una buena salud?

*La respuesta más probable será la de gozar de buena salud (aunque nada es descartable).*

¿Cómo se casa este objetivo con entrenarse de manera ineficiente en el que sacrificas horas de reposo sin preparar de manera óptima el conjunto de tu cuerpo?

A pesar de lo rutinario que te pueden parecer los entrenamientos “profesionales”, ¿Cómo encajan en tu objetivo de gozar de buena salud?

¿Qué te puedes decir para reducir tu pereza a la hora de realizar estos entrenamientos rutinarios?

*Algún amuleto, anclaje, mantra tipo “fracasar en la planificación es planificar el fracaso”.*

¿Y de qué otras formas puedes perseguir tu objetivo de gozar de buena salud?

Esta pregunta es más potente de lo que puede parecer, porque si el objetivo es más amplio, eso significa que existen más vías para llegar a la meta.

¿Cómo te alimentas? ¿Qué hábito no saludable puede ser un obstáculo para tu objetivo? ¿Qué puedes plantearte hacer?

El aprendizaje transformacional toca al observador en su faceta más profunda, le cambia, cambia su forma de pensar, de sentir y obviamente de actuar. El observador va a actuar de manera distinta porque ya no es el mismo observador.

Llegado ese momento, el objetivo inicial suele pasar a un segundo nivel, porque el nivel de consciencia del observador se vuelve mucho más amplio.

*“¡Si yo venía para sacar una hora al día para correr y resulta que ahora he dejado de fumar, cuido mi alimentación y bebo menos!”.*

Este observador transformado toma decisiones más conscientes, establece objetivos prioritarios y se vuelve más eficiente con esos obstáculos molestos pero necesarios para conseguir sus objetivos.

No obstante, no infravaloremos el poder transformador del aprendizaje de primer orden. Todo cambio nos cambia desde cualquier nivel, aunque los cambios desde la acción pueden generar un cambio en el observador de manera más sutil, los generan. Cualquier proceso de aprendizaje es transformador. Por eso el modelo de Echeverría es un Sistema, todo cambio genera un nuevo SER. Al abrirnos a nuevas acciones, experimentamos cambios que modifican nuestra estructura como Observador. El saber y experimentar que se pueden hacer cosas de manera diferente, y conseguir resultados diferentes, implica una aceptación del cambio que amplifica nuestra capacidad de ver el mundo.

Es muy habitual que al llegar a una sesión de coaching, tengamos como objetivo el que vemos delante de nuestras narices (el “quiero sacar una hora al día para correr una media maratón”), el trabajo del coach es acompañar al coachee en la consecución de ese objetivo pero indagando de tal manera que el coachee sepa exactamente hasta dónde quiere llegar, descubriendo si hay otros objetivos detrás de su objetivo, el “para qué” quiere llegar ahí, y quién necesita SER para conseguirlo, y trabajar para convertirse en esa persona.

La toma de consciencia es como una mancha de aceite que impregna nuestro ser y se convierte en la energía que necesitamos para el cambio. Esa toma de consciencia puede llegar a raíz de una pregunta, o de un silencio, o de escuchar en voz alta lo que llevamos años diciéndonos. Muchas veces la toma de consciencia surge entre una sesión de coaching y la otra, en el momento de la “digestión”. Puede ser más gradual, sobrevenir después de un aprendizaje de tipo 1 o de tipo 2, y hacerse extensibles en otras áreas de tu vida a través de preguntas como ¿en qué te puede servir lo aprendido en esta sesión en otras dimensiones de tu vida?

Toca concluir retomando la frase de nuestro querido y multicitado Albert, “Locura es hacer siempre lo mismo y esperar resultados distintos”, efectivamente, pero, y qué pasa si somos más ambiciosos.

¿Qué tal: **“Locura es SER siempre el mismo observador y esperar resultados diferentes”?**

Próximamente en Frases que nos gustan a los coaches:

**“Si ya sabes lo que tienes que hacer y no lo haces, entonces estás peor que antes” (Atribuida a Confucio)**