

La intervención de moda:

# El *coaching* es una técnica, no una terapia psicológica

Se trata de un proceso de “entrenamiento” en habilidades específicas, definido por ciertos objetivos y acotado en el tiempo. Informarse de las credenciales y formación del facilitador es clave para que sea de calidad.



El *coaching* se aplica generalmente a nivel organizacional para mejorar las habilidades de liderazgo.

*Coaching* para solteros, parejas, profesores, deportistas; *coaching* de imagen y *coaching* de nutrición. Para todos los gustos existe hoy un *coach* (entrenador, en español). Hoy es la intervención de moda, pero no todo lo que se publicita como tal cumple realmente con sus requisitos y características.

El *coaching* es una técnica que, a través de un facilitador, o *coach*, permite lograr cambios deseados y sostenibles en el tiempo, explica Juan Eduardo Cortés, director del diplomado de *Coaching* de la Universidad Católica.

En el caso de la intervención organizacional, su objetivo es fortalecer la asertividad en los roles laborales, especialmente en el desempeño de puestos de liderazgo. “Pero el *coaching* no es terapia. No busca resolver problemas personales ni procesar historias personales, ni traumas, ni revisar historias pasadas”, aclara el docente.

Es usual encontrar psicólogos clínicos que consideran que hacer *coaching* es una terapia “más liviana”, pero siguen abordando a la persona con una perspectiva de terapeuta, explica Cortés.

Por otro lado, también están las personas a las que les gusta la psicología, pero como no quieren estudiar cinco años, ven esta disciplina como una alternativa más accesible para certificarse.

El *coaching*, a diferencia de las terapias psicológicas, es un proceso de “entrenamiento” en habilidades específicas definido por ciertos objetivos y acotado en el tiempo, explica Teresita Serrano, *coach* y decana de la Facultad de Psicología de la U. del Desarrollo.

A diferencia de la terapia, su objetivo es más pragmático, explica Serrano. “Está centrado en habilitar a la persona en generar conductas que son más efectivas. Por ejemplo, en el trabajo, ayuda a mejorar la comunicación dentro de los equipos, a resolver los conflictos de forma asertiva y a

aprender a decir que no”.

Lo importante es que el *coach* pueda diferenciar en qué momentos puede ayudar y cuándo no, explica la psicóloga. Es decir, debe tener la habilidad de identificar cuándo una persona necesita una intervención psicológica más profunda, y derivarlo a un terapeuta profesional.

## La formación

Si el *coaching* no pasa por la investigación y no se fundamenta en modelos de evidencia, está destinado a morir, como una moda, asevera Pamela Maercovich,

psicóloga de la Universidad Católica, con master en *coaching* de la Universidad de Sydney.

“A veces quienes se autodenominan *coach* sin ninguna formación pueden exponer a las personas a situaciones muy sensibles”, dice Maercovich. En algunos casos se pueden pasar a llevar los mecanismos de defensa de las personas o se pueden generar quiebres emocionales.

“Es muy importante que una persona que quiera empezar un proceso de cambio se informe bien sobre la formación y credenciales del facilitador”, aconseja Serrano.