

¿QUÉ ES LA CONFIANZA EN EL COACHING ONTOLÓGICO?

En el coaching ontológico, la confianza es interpretada tanto como un juicio como una emoción, que desempeñan un rol central en cómo nos relacionamos con nosotros mismos y con los demás.

Juicio: La confianza, entendida como juicio, se refiere a la evaluación que hacemos sobre otros o sobre nosotros mismos, basada en nuestras expectativas y experiencias previas. Este juicio se construye sobre nuestros estándares y percepciones sobre la consistencia, integridad y compromiso del otro o de nosotros mismos.

Emoción: Como emoción, la confianza es una sensación de seguridad y apertura que experimentamos en el cuerpo. Es un estado en el que nos sentimos tranquilos y seguros, dispuestos a abrirnos al otro o a nosotros mismos. En contraste, la desconfianza genera tensión, incomodidad y una inclinación hacia el control y la prevención.

Humberto Maturana sugiere que gran parte del sufrimiento humano proviene de la pérdida de confianza, la cual nos impulsa a desear control y certeza en lugar de apertura y conexión genuina.

PILARES DE LA CONFIANZA

Rafael Echeverría, en Ontología del Lenguaje, describe cuatro pilares fundamentales sobre los cuales se sostiene la confianza. Estos pilares son juicios que, al ser gestionados conscientemente, pueden mejorar nuestras relaciones y fortalecer nuestra autoconfianza.

Pilar 1: Confiabilidad

La confiabilidad se basa en la capacidad de una persona para cumplir promesas y compromisos en el pasado. Este pilar se fundamenta en la consistencia de las acciones, lo que genera una percepción de seguridad y previsibilidad en el otro.

Pilar 2: Sinceridad

La sinceridad implica una coherencia entre lo que alguien piensa y lo que expresa. Se percibe en el presente a través del lenguaje, el tono de voz, y el lenguaje corporal. La sinceridad refuerza la autenticidad y permite crear conexiones genuinas, ya que el otro percibe que no hay una contradicción entre las palabras y las intenciones.

Pilar 3: Competencia

La competencia es la capacidad de una persona para actuar de manera efectiva en un dominio específico. La confianza disminuye si percibimos que alguien no tiene las habilidades necesarias para una tarea en particular. Este pilar subraya la importancia de desarrollar nuestras propias capacidades y reconocer las de los demás, promoviendo una confianza fundamentada en el conocimiento y la habilidad.

Pilar 4: Involucramiento

El involucramiento es el compromiso activo con la relación o con el objetivo compartido. Es el interés y la disposición que una persona muestra hacia el fortalecimiento del vínculo de confianza, asumiendo responsabilidad por la relación en lugar de esperar que el otro lo haga.

AUTOCONFIANZA Y CONFIANZA INTERPERSONAL

Autoconfianza: La Relación con Uno Mismo

La autoconfianza es el cimiento de nuestro liderazgo interno y se construye sobre el autoconocimiento, la autoaceptación y la autocompasión. La autoconfianza nos permite actuar con coherencia y tomar decisiones alineadas con nuestros valores, reconociendo tanto nuestras fortalezas como nuestras limitaciones. Sin autoconfianza, se hace difícil ser congruentes y efectivos en nuestras relaciones y en nuestra vida en general.

Confianza Interpersonal: Crear Espacios Seguros

Para establecer confianza en los demás, es fundamental crear espacios seguros donde las personas se sientan valoradas y respetadas. La transparencia, la empatía y el respeto son componentes esenciales en la construcción de la confianza interpersonal. En el coaching, esta confianza se traduce en un espacio de apertura donde el cliente se siente seguro para explorar sus pensamientos, emociones y desafíos.

NIVELES DE CONFIANZA

Reconocer que la confianza opera en diferentes niveles que pueden variar según la relación y el contexto:

- **Juicio/Emoción Inicial:** Es el nivel de confianza que surge en las primeras interacciones, basado en primeras impresiones y en emociones inmediatas. Este juicio inicial puede evolucionar o ajustarse a medida que se desarrolla la relación.
- **Relación Basada en la Confianza:** A medida que la relación avanza, la confianza se consolida o debilita en función de la consistencia de las acciones y de cómo se gestionan las expectativas y compromisos mutuos.
- **Coordinación de Acciones:** Las acciones que tomamos dentro de una relación afectan la percepción de confianza. La comunicación abierta, la transparencia y la disposición a cumplir compromisos fortalecen la confianza en la relación.

En el coaching, es fundamental que el coach y el cliente trabajen juntos para construir y sostener la confianza en estos niveles, permitiendo un proceso de transformación genuino y significativo. La confianza es tanto un punto de partida como un proceso dinámico que influye en la calidad y profundidad de la relación de coaching, y en última instancia, en el impacto del proceso.

DESAFIOS Y RECONSTRUCCIÓN DE LA CONFIANZA

La confianza puede ser frágil y susceptible a ser quebrada. Cuando esto ocurre, es posible reconstruirla mediante un proceso consciente que implique una revisión profunda de las causas y un compromiso renovado. En coaching ontológico, este proceso de reconstrucción se aborda en cuatro pasos clave:

1. **Reconocimiento del Problema de Confianza:** Tomar conciencia de que existe una ruptura en la confianza es el primer paso para su reparación.
2. **Fundamentación de Juicios sobre la Desconfianza:** Es necesario identificar y analizar las acciones o eventos específicos que causaron la pérdida de confianza.
3. **Apertura a Nuevas Perspectivas:** En lugar de centrarse en la culpabilidad, se invita a abrir posibilidades para cambiar la perspectiva y buscar soluciones constructivas.
4. **Coordinación de Acciones para Reconstruir la Confianza:** Mediante pedidos, ofertas y promesas, se establecen nuevos acuerdos que fortalezcan el marco de confianza y permitan avanzar con claridad y compromiso.