



Universidad
de Navarra

PROGRAMAS
MÁSTER

Instituto de Ciencias para la Familia
Máster Universitario en Matrimonio y Familia

TRABAJO DE FIN DE MASTER

Curso Académico: 2017-2018

COACHING FAMILIAR VS. ORIENTACIÓN FAMILIAR

APORTES DEL COACHING A LA FAMILIA Y CÓMO UTILIZAR SUS HERRAMIENTAS EN LA ORIENTACIÓN FAMILIAR

Nombre: D.^a Jennifer Faneite Abreu

Dirigido por: D. Javier Escrivá-Ivars



Universidad de Navarra

MÁSTER EN MATRIMONIO Y FAMILIA

TRABAJO FIN DE MÁSTER

***COACHING* FAMILIAR VS. ORIENTACIÓN FAMILIAR**

APORTES DEL *COACHING* A LA FAMILIA Y
CÓMO UTILIZAR SUS HERRAMIENTAS EN LA
ORIENTACIÓN FAMILIAR

Alumna: Jennifer D. Faneite Abreu

Director: Dr. Javier Escrivá-Ivars

Pamplona, Noviembre 2018

“La verdadera alegría viene de la armonía profunda entre las personas, que todos experimentan en su corazón y que nos hace sentir la belleza de estar juntos, de sostenerse mutuamente en el camino de la vida”.

Papa Francisco

RESUMEN

Esta investigación presenta un análisis del *coaching* en su definición, origen, principios y elementos, llevados al servicio y atención a la familia. El *coaching* familiar es una disciplina con pocos años de desarrollo y por ende poco estudiada, pero con muchas perspectivas de crecimiento. Por lo que se confronta su aplicación con la Orientación familiar y otras disciplinas, donde además de poder lograr cierta aportación, se encuentra en la aplicación de sus herramientas de acompañamiento, muy cercana a la orientación familiar, lo que hace que ambas puedan enriquecer sus oportunidades de apertura a nuevos métodos de ayuda. Teniendo en cuenta que esto representa un reto, más beneficioso para la orientación, debido a la delimitación del *coaching* en sus competencias. Pero tanto el orientador como el *coach* requieren la debida profesionalización y actualización de sus recursos, en conjunto con las bases necesarias en las ciencias de la familia. Así ambos impulsarán eficazmente al desarrollo del potencial de las familias, en el logro de objetivos que optimicen sus relaciones dentro de su contexto ordinario y las de cada uno de sus miembros con el entorno social en que se encuentran.

Palabras claves: *Coaching* - Familiar – Orientación – profesionalización – actualización – competencias – Herramientas.

ABSTRACT

This investigation presents an analysis of coaching in its definition, origin, principles and elements, taken to the service and attention to the family. Family coaching is a discipline with few years of development and therefore little studied, but with many perspectives of growth, so its application is confronted with family guidance and other disciplines, where besides being able to achieve a certain contribution is found in the application of their accompanying tools, very close to family orientation, which makes both can enrich their opportunities to open up to new methods of help, bearing in mind that this represents a more beneficial challenge for orientation, due to the delimitation of the coaching in their competitions. But both the counselor and the coach require the proper professionalization and updating of their resources, together with the necessary foundations in the family sciences. Thus both will effectively promote the development of the families' potential, in the achievement of objectives that optimize their relations within their ordinary context and those of each of their members with the social environment in which they find themselves.

Keywords: Coaching - Family - Orientation - professionalization - updating - competences - Tools.

INDICE

INTRODUCCIÓN

Capítulo I. Consideraciones Generales

- 1.1. *Coaching*
- 1.2. Origen del *Coaching*
- 1.3. Principios del *Coaching*

Capitulo II. *Coaching* y Orientación Familiar

- 2.1. *Coaching* Familiar y sus antecedentes
 - 2.1.1. El *Coach* familiar y sus competencias
- 2.2. Elementos de *Coaching* y el objetivo de su aplicación en cuanto a la vida familiar
- 2.3. El Orientación familiar
 - 2.3.1. El Orientador familiar y sus competencias.

Capitulo III. Una mirada bidireccional: *Coaching* Vs. Orientación Familiar

- 3.1. *Coaching* Familiar Vs Orientación Familiar, Mediación Familiar e Intervención terapéutica.
- 3.2. Valor agregado de las técnicas de *Coaching* a la orientación y acompañamiento familiar.
- 3.3. Fortalezas y debilidades del trabajo del Orientador familiar frente al Coach familiar.

Capitulo IV. La realidad familiar y sus necesidades actuales

- 4.1. La Familia y su necesidad de acompañamiento profesional
- 4.2. Aplicación de los elementos esenciales en el *Coaching* a la Gestión de derivación y la ética en el tratamiento profesional de la familia.
- 4.3. Experiencias actuales que perfilan el trabajo de servicio a la familia, con algunos elementos combinados del *Coaching*, la Orientación y la Educación, dirigidos a la persona, el noviazgo, el matrimonio y la familia.

ANEXOS

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

Para toda persona, la familia representa el inicio, el lugar de donde viene, las raíces que le van configurando como ser humano vinculado a otros; cuya unidad con esos otros, conforman la sociedad. Esta idea está presente en varios autores como (Martínez González & Álvarez González, 2007) quienes hablan de la familia señalando que “desde el inicio de los tiempos, ha sido y es el germen y origen de toda agrupación humana” (pág. 26). Esto a su vez nos hace querer analizar de manera clara el hecho de que la familia envuelve todos los elementos que rodean a la persona. Por ello su estudio y las herramientas que se disponen para el cuidado y fortalecimiento de esta institución, parten de lo multidisciplinar, “la delimitación de su concepto es el objeto de una diversidad de disciplinas”, y éstas van desde la antropología hasta la psicología, pasando por otras ciencias. (de Codés M. & Álvarez G., 2007, pág. 27).

Cada miembro de la familia experimenta necesidades tanto a nivel individual como dentro de ese núcleo familiar, pero no necesariamente en un contexto de conflicto o problemáticas que llevan a la disfuncionalidad, sino desde la comprensión de la importancia del cuidado permanente de las relaciones, desde el saberse capaces de darse al proyecto familiar como es debido, con todo lo que son, etc. Es este último público, hacia el que se dirige el *coaching* como su mejor opción, porque no perciben su realidad como algo que compete a la orientación familiar u otro campo. Entonces nos hacemos el cuestionamiento del ¿por qué?, ¿Es que no se conoce el radio de acción de la orientación familiar o se ve simplemente como algo muy diferente al *coaching*? ¿Son realmente opuestos?

Por estas y otras interrogantes se plantea este trabajo investigativo con el objeto de estudiar la realidad del *Coaching* familiar frente a la Orientación familiar, profundizando primero en sus definiciones, antecedentes, principios y metodologías a fin de analizar lo que representan de manera individual y ver si en realidad son tan diferentes y de alguna pueden generar aportes conjuntos o entre ellos y para la familia.

Es evidente que la orientación ha estado posicionada en el campo familiar desde hace mucho más tiempo. Algo parecido ocurre con el *coaching* que fuera de este campo de acción y con personas que no conocen de cerca esta disciplina puede ocurrir que solo se tenga la impresión de que es un medio para alcanzar el éxito. Lo cierto es que toda persona va cada día buscando el éxito en lo que hacen o desean hacer, sea lo que sea; porque la realidad es que nadie emprende algo con el propósito de fracasar, lo que sucede es que cada vez se presentan más y diferentes herramientas que nos brindan las ayudas o el apoyo necesario para que todo emprendimiento sea exitoso. Siendo la familia representa el emprendimiento más importante, el negocio donde se ha de poner todo lo que somos y lo mejor que tenemos para invertir, no puede quedar exenta de beneficiarse de las herramientas que proporciona el *coaching*.

Entonces nos seguimos preguntando ¿por qué no buscar el apoyo necesario para cuidar más y mejor nuestra más importante inversión?, y ¿cómo saber qué es lo que necesitamos? Esas son interrogantes que toda familia debe hacerse, y no solo cuando tiene problemas

visibles o estos ya son graves, sino desde el inicio, cuando se quiere construir sobre un terreno sólido y no se cuenta con herramientas suficientes o simplemente sabemos que podemos y queremos hacerlo bien pero no encontramos el camino a seguir y entonces se busca prevenir antes de que todo se comience a ver muy cuesta arriba o nos perdamos en el trayecto.

Pero la realidad actual nos muestra que, aunque no todas las familias se plantean las cosas de este modo, es necesario abrir aún más la puerta al conocimiento de estas herramientas y su alcance. Porque el desconocimiento de dichas herramientas hace que siempre haya más oferta de ayuda, que demanda de profesionales en la orientación, *coaching* u otras ramas de atención familiar. Se debe facilitar que muchos vean y acepten que existen ayudas externas en este campo y que no solo se reducen a la atención de patologías sociales o clínicas; una vez que esta barrera se supera vendrá el decidir buscarlas y saber identificar cuál se adapta mejor a sus necesidades. Por ello se requiere examinar a fondo las competencias que requieren los profesionales de estas disciplinas, los elementos que emplean en el desarrollo de su trabajo, y cuál es el área que le compete a cada uno en particular.

Se pretende reforzar la perspectiva conjunta de estas disciplinas como una base que puede hacer mucho desde el inicio de la vida familiar, lo que a su vez requiere revisar la formación de estos profesionales y la manera como estos gestionan sus recursos en comparación con otras disciplinas, ya que de ello depende la calidad de aprendizaje y acompañamiento que se pueda brindar a cada familia y así lograr una adecuada gestión de las herramientas necesarias para cuidar y desarrollar favorablemente ese vínculo tan maravilloso y trascendente que desde la base conyugal hasta cada aspecto de la vida familiar prepara a las personas para querer ser mejores y así aportar lo mejor de sí en las relaciones con su entorno.

Por último, como todo trabajo de servicio y atención a la persona debe poder mostrar un producto, se pretende abrir espacio a una posibilidad real de aporte entre estas disciplinas y para ello también se expondrán algunas muestras de experiencias actuales que incluyen el uso de herramientas de *coaching* en el campo de la orientación familiar.

Capítulo I. Consideraciones generales

1.1. *Coaching*

En la actualidad, cuando se habla de *Coaching* no se puede negar que escuchamos muchas adaptaciones de esta palabra y también de lo que trae consigo, pero cuando investigamos sobre *Coaching* podemos analizar con mayor detenimiento, lo que para cada autor y cada disciplina significa; sin dejar de observar un mismo hilo que conduce desde diferentes perspectivas a una misma raíz. Ese hilo conductor podría decirse que se encuentra cubierto por algo que podemos llamar **el arte y la técnica** combinados en un modelo de ayuda, donde se consigue detectar y transmitir de manera creativa, a quien lo necesita, esa forma concreta de ver introspectivamente su realidad, para luego transformarla con el uso de unas herramientas, en aquello que necesita y puede ser u obtener. Es lo que en términos poéticos Leonardo Wolk llama “El arte de soplar brasas” (Wolk, 2013).

En este sentido, resulta interesante analizar esta visión del *Coaching* como **un arte y una técnica** y así encontramos que Sandy Vilas, presidente de la *Coach University*, menciona esta relación en el prólogo del libro *Coaching para el Éxito*, donde expresa que “El profesional que aborda el asesoramiento personal como un arte que requiere técnicas y herramientas específicas, tiene mayor éxito en su trabajo que alguien que «se lo toma de un modo más mecánico»” (Miedaner, 2004, pág. 17). Y esto es algo que en el campo de *Coaching* se puede ver con claridad, porque quienes utilizan sus herramientas para y no lo hacen bajo un patrón rígido de preconfiguración inamovible, saben que tienen mayores posibilidades de adaptación a las condiciones reales y a las personas, que en sí mismas, son únicas. Luis Menéndez también lo marca como un “arte de asistir a otros” en la creación de metas y objetivos y en el diseño del camino para su consecución (2016, pág. 29).

Entonces nos atrevemos a decir que el *Coaching* es un arte que muchos pueden estudiar, pero que no es tan sencillo lograr desarrollar si no se cuenta con habilidades personales y herramientas específicas. Es aquí donde **la Técnica** juega un gran papel para poder desarrollar y acertar en la práctica de esas habilidades personales que hacen un juego interesante con los conocimientos en este **arte de asistir a las personas**. Esa técnica en la que se necesita contar con una serie de herramientas, principios y procedimientos que guían al *Coach* y su *Coachee* hacia el éxito en este trabajo conjunto, que además ha de ser libre y responsable (porque necesita de manera intrínseca la consciente necesidad de ayuda para alcanzar ese cambio), para llevar a esa mejora, esa transformación, ese avance, eso que en cualquier ámbito de la vida podemos llamar el alcance de metas y objetivos.

Esta visto como *Coaching* lleva a potenciar lo mejor de cada persona, equipo de trabajo o empresa. Pretende impulsar el uso adecuado e intencionado de toda facultad, habilidad, herramienta, conocimiento; con miras a alcanzar lo que deseas ser o hacer, partiendo de lo que hoy eres y de lo que tienes para lograrlo. Y una base indispensable está en el conocimiento de todo aquello con lo que se cuenta, para luego dejarte guiar para utilizarlo con estrategias bien definidas, con planes de acción que contemplen todos los elementos necesarios, pero sobre todo con una metodología personalizada. En dos palabras se puede

hablar de la conjunción de habilidades y recursos que hacen que sea un Arte y una Técnica.

Pero para partir desde lo que el *Coaching* ha representado desde hace ya más de 20 años, y cómo este concepto se ha extendido a toda una variedad de disciplinas, se puede revisar la definición que proporciona la *ICF, International Coaching Federation*, para ellos el *Coaching* es una asociación con los clientes, para generar procesos estimulantes y creativos, que impulsan a maximizar su potencial personal y profesional (ICF Definition of Coaching, s.f).

Pero si hablamos del uso, práctica o identificación que la mayoría conoce del *Coaching*, debemos buscarla en el Deporte, que fue su primer escenario. Es aquí donde a simple vista todos lo hemos observado y al menos se le puede definir como una parte importante en el entrenamiento de los deportistas y equipos deportivos en general. Ahí es donde se crea y desarrolla la conocida figura del *Coach* que proporciona un sistema que permite a los equipos y figuras del deporte en particular, recibir el apoyo necesario para lograr las metas planteadas en este ámbito, mediante el conocimiento, desarrollo, entrenamiento y estímulo de las potencialidades individuales y/o grupales que estos poseen y que van más allá de la práctica de un deporte, porque parten de la integralidad de la persona. Por eso en el ámbito deportivo, al igual que en todos los demás, el *Coaching* va más allá del entrenamiento y quizá por ello no se ha conseguido manejar este término con una traducción al idioma castellano que no se quede en este significado.

Autores como (Alaminos, Bastida, & Sancho, 2013, págs. 15-16) proporcionan una muy completa visión del *Coaching* llevada al deporte de base, donde se prepara a los deportistas desde edades cruciales en su desarrollo, a modo de inicio de su carrera, para su crecimiento integral, no solo en el campo del deporte, sino partiendo fundamentalmente desde la persona y todo lo que necesita desde las etapas tempranas de su vida; fundamentalmente con herramientas que van desde la motivación y el aprendizaje hasta su autoestima y valores personales y sociales que se requieren para la vida. En este campo resalta de manera especial la intervención del *Coaching* con lo que ellos denominan “su filosofía subyacente”, esa que como ya hemos descrito, se basa en la capacidad o potencial existente para llevar a la(s) persona(s) a reconocer su escenario, plantear sus posibles soluciones y crear, con la ayuda del *Coach*, su plan de acción, utilizando esas herramientas que estos autores destacan y que en general se utilizan dentro de los diferentes campos que aborda el *Coaching*.

Ahora bien, podemos seguir contrastando, cómo para algunos en el campo empresarial y de desarrollo personal, el *Coaching* puede ser visto y trabajado como un proceso de entrenamiento que se lleva a cabo mediante una relación profesional contratada con un experto en el área que deseamos mejorar, como lo expresa la Coach personal Miedaner, que afirma:

“El *Coaching* es un proceso de entrenamiento personalizado y confidencial llevado a cabo con un asesor especializado o coach, que cubre el vacío existente entre lo que eres ahora y lo deseas ser. Es una relación profesional con otra persona que aceptará sólo lo mejor de ti,

te acompañará y estimulará para que vayas más allá de las limitaciones que te impones a ti mismo y realices tu pleno potencial”. (Miedaner, 2004, pág. 23)

Con tan solo estas pocas definiciones podemos ver e identificar cómo los elementos del *Coaching* están siendo aprendidos y empleados por profesionales de diferentes áreas para potenciarlas en el logro de objetivos y mejor aprovechamiento de los recursos existentes. Podríamos seguir ahondando en una diversidad de autores y definiciones que llevan a una misma raíz, como se explica al inicio, pero sería interesante revisar dos últimas definiciones que quizá sean las que contienen las más sencillas y prácticas palabras y que van de la mano con lo que la autora de este trabajo desea transmitir, en la primera Menéndez indica que:

“...el *Coaching* sirve para ayudarte a conseguir lo mejor de lo que haces o de lo que deseas hacer, utilizando todas tus habilidades y recursos para ello, además de tomar conciencia de ti mismo a la vez que de lo que te rodea y cómo todo ello, como un sistema único, influye en lo que logras o no logras”. (Menéndez L., 2016, pág. 30).

Esto es algo vital, tener claro que el *Coaching* es un servicio personalizado que ayuda a partir desde lo existente y llegar hasta el trabajo consciente dentro del propio entorno y condiciones, para lograr el buen manejo de los resultados que se obtienen, siempre buscando la mejora que lleva al alcance de los objetivos que nos hemos propuesto.

En la segunda (Dolan, 2012) destaca que “El coaching es el arte de extraer lo mejor de las personas respetando la integridad del espíritu humano, Es a la vez, una capacidad humana innata y una técnica adquirible” (pág. 28). Lo que cierra y corrobora mucho de lo ya expuesto pero además nos permite concluir reafirmando que el *Coaching* requiere de un primer proceso de autoconocimiento, a un grado que permita reconocer las propias limitaciones, “aquello que no sé o no domino”, y los problemas y prejuicios que se interponen en el logro de los objetivos; para que, luego de la práctica de la humildad y apertura para ver en un experto a aquel que tiene la capacidad de mostrar el camino para salir del lugar donde se está estacado y emprender acciones que lleven justo al lugar donde se desea estar, buscando las condiciones más favorables y usando las habilidades que se tienen y las estrategias, elementos y principios que un Coach pone a disposición de su cliente, en un proceso de trabajo en equipo y aprendizaje mutuo.

1.2 Origen del *Coaching*

Desde el punto de vista disciplinar, muchos autores pueden reflejar el origen del *Coaching* de maneras variadas, pero básicamente nos disponemos a tomar los datos del autor Luis Menéndez, quien en su libro *Principios del Coaching* hace una reseña sobre el origen de esta profesión, basado sobre todo su reconocimiento a nivel mundial y en la manera como se ha registrado la profesionalización de los *Coaches*, y su desarrollo, cada vez mayor, de acuerdo a la cantidad de instituciones y egresados formados durante los últimos años en diferentes continentes, pero sobre todo en Europa.

Hemos tratado anteriormente como al *Coaching* se le asocia en su nacimiento con el deporte, más, sin embargo, este se puede encontrar claramente en la mayéutica de Sócrates, por lo que sería interesante remitirnos al origen descrito por (Menéndez L., 2016), quien refleja que también hay otras referencias históricas que indican su aplicación desde épocas antiguas, y en qué momento se comenzó a perfilar como *Coaching*; él habla de que:

“Por ejemplo, hay indicios de su aplicación entre los años 600-400 a. de C., con orígenes en maestros de la filosofía como Sócrates, Platón, Aristóteles, Siddhartha Gautama (Buda), Confucio, Laozi, Ghandi y otros muchos, que aportaron formas de pensar y maneras de mostrar a la gente como aprender sin tener que decir siempre lo que querían mostrarles... ha sido ahora, alrededor de los años ochenta, cuando personas como sir John Whitmore o Timothy Gallwey, y más recientemente Thomas Leonard, quien fundó la primera escuela de *Coaching* en 1992, comenzaron a dar forma a esta metodología, donde con herramientas traídas de varias disciplinas... han demostrado que se puede sacar mucho más de las personas que como se ha hecho hasta ahora” (pág. 43).

El mismo (Menéndez L., 2016) señala que es en esta fecha (1992) en que se puede localizar el lanzamiento del *Coaching* personal y su expansión global. Pero es hasta 1995, que el mismo Thomas Leonard funda la *International Coaching Federation (ICF)*, que hemos mencionado antes, que llega a ser hasta la actualidad la federación de *coaches* de mayor reconocimiento y prestigio en el mundo.

ICF, organismo internacional que regula y otorga el soporte federativo al *Coaching* profesional y hasta la fecha agrupa a *coaches* de más de 120 países.

Según este autor, se pudiera decir que Estados Unidos ha sido, sino el país, uno de los países con la mayor cantidad de miembros federados en el *ICF*, con un aproximado de cinco mil *coaches* ya para el año 2000, mientras que en 2011 se contaban en todo el mundo con unos veinte mil afiliados, cifras que en la actualidad son mucho más elevadas, ya que con el notable crecimiento que ha tenido esta profesión sobre todo en el campo empresarial, que es donde más se ha desarrollado y donde las personas más buscan ampliar sus opciones de mejoramiento continuo, ahí el fenómeno de expansión ha sido grande, porque en el *Coaching* esto suele conducir no primordialmente a un cambio personal, ya que este es intrínseco, porque el primero (el empresarial) crea automáticamente una satisfacción del individuo consigo mismo.

Europa ha sido, quizá, uno de los continentes con ingreso más tardío del *Coaching*, primero en el campo empresarial y luego en el personal, comenzando por el Reino Unido en el año 2000, donde también es cierto que en pocos años ha tenido un gran crecimiento en la cantidad de graduados en *Coaching*. Pero además de esta indicación que utiliza el registro de federados, se conocen muchos *Coach* no registrados y otros tantos que han sido acreditados como tal pero no ejercen esta profesión, otros no la ejercen como su principal trabajo y también son muchos los que la ejercen sin haber sido acreditados, pero que poseen los conocimientos y habilidades necesarias para ejercerla (Menéndez L., 2016, págs. 43-44). Y en esta investigación comprobamos que hay una gran cantidad de personas que ejercen gran parte de esta profesión sin siquiera relacionarse con los términos de *Coaching*, *Coach* y *Coachee*.

Pero también vale la pena saber un poco de su nacimiento en América Latina con la Escuela Chilena, también conocida como Escuela Ontológica, que ya ha sido extendida por todo el mundo. Esta se inicia con Fernando Flores, un chileno que emigra a Estados Unidos en los años 70, luego de cumplir prisión por ser un ministro del gobierno de Salvador Allende. Allí comienza a reflexionar y desarrollar una filosofía basada en la de Nietzsche, Heidegger y otros; relacionada con la comunicación, además de la biología de Maturana y Valera. Y junto a Julio Olalla y Rafael Echeverría, fusionaron estos principios junto a los del liderazgo organizacional durante los años 80, pero Echeverría es el escritor que más ha difundido los principios de Ontología del lenguaje. (Padilla L. & Vela T., 2014, pág. 19).

En su libro *Ética y Coaching Ontológico*, Rafael Echeverría describe a este último en cuanto a su práctica y dice que:

“Es estrictamente una práctica de aprendizaje que tiene un rasgo particular: está abierta a la posibilidad de una transformación profunda que es vivida por el *coachee* –y muchas veces, reconocida por los demás– como un cambio significativo del tipo de ser que era previamente. Es en este sentido que la identificamos como un “aprendizaje transformacional”. Involucra un desplazamiento “ontológico”, una transformación del ser que éramos” (Echeverría, 2011, pág. 63).

Sería esta una interesante visión para apreciar con mayor profundidad una de las corrientes del *Coaching* que más auge tiene en la actualidad, ya no solo en los países latinoamericanos, sino también en Estados Unidos y gran parte de Europa, ya que este tipo de aprendizaje hace del *Coaching* una disciplina bastante más atractiva para muchos.

Es notable como en la última década todas las disciplinas que trabajan directamente con la atención a la persona han perseguido el mejoramiento personal, las claves de autoayuda, diferentes corrientes y modas que, en ocasiones han ido dando paso también a una cultura del hedonismo que en lugar de promover el desarrollo armónico de las sociedades han derivado en bastos desordenes que se ven claramente reflejados en el descuido de lo esencial, en el dar excesiva importancia a aquello que no es parte de la esencia del *-ser-* de todo lo que en realidad debe mover a la persona, fundamentalmente en la búsqueda del bien propio y común.

Es por eso que muchos formadores, líderes, mentores, asesores personales y ahora *coaches*, han tenido que indagar más de cerca la antropología filosófica, porque es ahí donde se puede ver con claridad y comprender que el *ser* está por encima del tener, del querer hacer y lograr, y la conciencia de ello es lo que puede hacer una gran diferencia en la persona que trabaja desde lo que es, para querer sacar lo mejor de sí, desarrollar todas sus capacidades, de manera que entonces pueda llegar a obtener o lograr lo que desea.

Por ello nos atrevemos a decir que el *coaching*, al igual que muchas de las disciplinas o profesiones que se dedican fundamentalmente al trabajo directo con la persona, puede tener orígenes diversos; y como decíamos en cuanto a los profesionales que hacen *coaching* sin siquiera saberlo, el ser humano tiene unas necesidades de conocer, fortalecer y a veces reconstruir elementos de sí que muchas veces no reconoce, que ha descuidado o que por cualquier tipo de circunstancias se han desvirtuado o debilitado; y es ahí donde surge esa ayuda, ese acompañamiento, esa guía, o en muchos casos es ese salvavidas que todos necesitamos para no estar solos en la búsqueda del camino apropiado.

1.4. Principios del *Coaching*

Los principios del *Coaching* son claramente la base sobre la que se construye este sistema de entrenamiento, por eso después de definir el *Coaching* y hablar de sus orígenes no resulta extraño entrar de manera más focalizada en dos términos que ya hemos mencionado como parte del *Coaching*. Luis Menéndez hace una clara exposición de los DOS PRINCIPIOS que él dice “son los que dan fuerza a esta metodología”, estos son la CONCIENCIACIÓN y la RESPONSABILIDAD. Y presenta la definición que de ellos da uno de los padres del *Coaching* Sir John Whitmore, expresándolas de la siguiente manera:

“**CONCIENCIACIÓN** es la alta calidad de la autocomprensión del conocimiento relevante.

En otras palabras, para que haya una toma real de conciencia, no puede venir de lo que otros nos dicen. Mucha gente confunde la información con la toma de conciencia. A veces oímos decir a otras cosas como «ya te lo dije, deberías ser consciente de tal cosa, pues ya te lo dije hace tiempo» o «no sé cómo no eres consciente, con la de veces que te lo he dicho y tú lo has visto».

Tomar conciencia de algo requiere que uno mismo vea lo que realmente es relevante para ser o dejar de ser como uno desea, para hacer o dejar de hacer algo desde la conciencia de uno mismo y no desde las directrices o consejos de los demás.

...**RESPONSABILIDAD** es la elección de tomar el control uno mismo.

Aquí no estoy hablando de ser una persona responsable, sino de, una vez adquirida conciencia sobre algo que debemos cambiar o mantener, interna o externamente, reconocer la responsabilidad que nos implica por la falta de acciones o acciones que realizamos.

Ser consciente de algo es un gran paso, pero como decimos en *Coaching*, ¿de qué nos sirve ser consciente de algo si no asumimos la responsabilidad que nos implica para cambiar o mantenerlo?” (Menéndez L., 2016, págs. 205-206).

Con esta base concreta podemos ver cómo en el *Coaching* se trabaja en función de aspectos claves en la persona. No es algo que no hallamos visto en su definición, pero si es importante establecer los puntos clave que estas definiciones tienen en la realidad del sistema.

La concienciación, es algo que se trabaja fundamentalmente, cuando se habla de el autoconocimiento, de esa introspección que la persona debe realizar para poder encontrar lo que hay en ella, a modo de facilitar la identificación de sus propias herramientas, es ese saber con lo que cuenta y con lo que no, para luego hacerse cargo de ello y tomar las decisiones necesarias durante el proceso, partiendo de una actitud responsable frente a lo que ya hay y lo que vendrá.

Capítulo II *Coaching* y Orientación Familiar

2.1. *Coaching* Familiar y sus antecedentes

En los últimos años, específicamente en esta última década, el *Coaching* se ha convertido en un árbol con muchas ramas y cada una de ellas le permite llegar a más áreas del quehacer cotidiano de la persona. Pero cuando se busca su raíz o lo que en profundidad lo ha generado o demandado vemos, cómo decíamos anteriormente, que se encuentra en la persona, en la manera como ésta es y cómo maneja los procesos, en el potencial que debe ser explotado en ella y por ella. Y es que el arte del *Coaching* está dirigido a las personas, porque estas son las que buscan, las que necesitan encontrar algo que las ayude avanzar, para crecer, para iniciar sus proyectos o hacer cambios en ellos, ya sean personales o profesionales. Por eso, aunque se hable desde el punto de vista técnico como algo que ha nacido en el ámbito deportivo y luego se expandió a lo empresarial, la realidad demuestra que el *Coaching* es básicamente un entrenamiento de vida. Y ¿dónde comienza la vida de todo ser humano? En **la familia**.

La familia es el inicio de toda persona humana. (Sellés, 2011) la señala como:

“La *primera manifestación de la persona humana*, la más alta, porque en su intimidad la persona es familia... vehículo *natural y esencial* de acceso a ese rasgo del *acto de ser* personal, a ese *radical* personal, que es el *amar*... La familia tiene su raíz en el orden del ser, y se manifiesta en el del tener” (pág. 330)

Pero ¿cómo ver el *Coaching* dentro de la familia, esa que reconocemos desde las primeras etapas del aprendizaje como «pilar fundamental de la sociedad», como una comunidad, en la que el padre, la madre, los hijos y demás familiares que la integran, son por naturaleza, los llamados a gestionar la vida en común, en la búsqueda del bien y todo lo que ello conlleva? ¿No es acaso dar cabida a un intruso en la intimidad de la familia, para que asuma el control?

La Psicóloga e investigadora Kimberly Allen habla del *Coaching* de vida como otra área del *Coaching* familiar para toda persona, porque los *Coaches* trabajan con personas que quieren alcanzar metas o tienen ideas para mejorar sus vidas y éstos les ayudan a lograr esos objetivos que el cliente identifica como necesarios (2016, pág. 4). El producto de este trabajo son los logros que se proyectan al ámbito familiar, pero que además muy probablemente son parte importante de las metas o conflictos de cada persona que forma parte de una familia, tiene en su vida profesional; y es aquí donde se puede ver y conectar la necesidad clara de acudir a las herramientas del ***Coaching* familiar**.

Entonces aquí podemos comenzar a analizar el papel que hoy juega el *Coaching* en una familia, o lo que (Allen, 2016) llama “***Coaching* de vida familiar**”.

En un primer documento sobre El *Coaching* de vida familiar de (Allen, A framework for family life coaching, 2013), se expresa la necesidad de establecer una relación de fusión entre la educación de vida familiar y la psicología del coaching, porque es allí donde se localiza el nacimiento de esta rama del *Coaching*.

Para ella es claro que “La educación en la vida familiar y la psicología del coaching tienen cualidades únicas y ofrecen un profundo impacto en la práctica de servir a las familias” (Allen, 2016, pág. 15)¹

Sus investigaciones expresan la carencia de recursos académicos que hablan en concreto del *Coaching* de vida familiar, aunque esto no significa que no existiera, para entonces ya muchos Educadores de familia que aplicaban verdaderas técnicas del coaching en su trabajo, de hecho (Allen, A framework for family life coaching, 2013), cada vez hay más casos en los que se han venido utilizando en variedad de servicios a la familia, principalmente en materia de salud, en casos concretos como el registrado por (Heimendinger, y otros, 2007) en su investigación nutricional con intervención del *coaching* a nivel familiar, donde las familias que participaban en el estudio, cada semana durante los 10 meses eran visitadas por un Asesor familiar y tenían conversaciones de *coaching*, en combinación con otras actividades de entrenamiento nutricional. Y luego:

“Los resultados indicaron que el entrenamiento, junto con las actividades familiares, involucró a las familias en el proceso de cambio y facilitó el movimiento hacia el logro de sus metas semanales de nutrición o actividad física. La metodología de coaching puede ser particularmente útil para la investigación participativa” (2007, págs. 71-89, 19 Ref: 3 p. 1/4).²

Visto esto, nos parece importante resaltar que el *Coaching* es un trabajo que parte desde cada una de las personas que componen una familia con todos esos aspectos individuales que necesitan gestionar como parte de una comunidad de vida, pero donde todos asumen un compromiso de manera libre y responsable, para el alcance de las metas comunes, a través del conocimiento y desarrollo adecuado de las potencialidades de cada uno de sus miembros. Lo que se traduce en el **desarrollo integral de la vida familiar** y mejor rendimiento y calidad personal en el plano social y profesional.

Este es un estilo de *Coaching* que podemos definir como un modelo en el que se busca apoyar a las personas en el camino hacia el propio descubrimiento y diseño de las estrategias necesarias para potenciar su vida familiar.

Al ser la familia el lugar, por naturaleza, de la persona, aprender a gestionar todo lo que implica mantenerlo en óptimo estado, lo que no significa que llegue a ser perfecto, es lo que hace que se encuentren nuevos elementos o muchas veces tan solo se desvelen los ya existentes pero que han sido ignorados o abandonados en el camino y necesitan ser retomados, reestructurados y fortalecidos, de acuerdo con el modelo muy particular y personalizado de cada familia. **Esto podría ser un ideal de *Coaching* familiar** que se busca y está siendo ejercido, no pocas veces, por profesionales no certificados como *Coach*, pero que también poseen conocimientos y experiencia sobre las ciencias de la

¹ “The education in family life and the psychology of coaching have unique qualities and offer a profound impact on the practice of serving families” (Allen, 2016, pág. 15)

² Results indicated that coaching, in conjunction with family activities, engaged families in the process of change and facilitated movement toward the achievement of their weekly nutrition or physical activity goals. Coaching methodology may be particularly useful for participatory research. (2007, págs. 71-89, 19 Ref: 3 p. 1/4).

familia, además de las herramientas y habilidades esenciales para la comunicación y ayuda a la persona.

“La base teórica del coaching de vida familiar debe provenir de las raíces de la psicología del *coaching* y la práctica familiar. Con base en la psicología humanística, el *Coaching* de vida familiar debe estar basado en las fortalezas y ser optimista, con un enfoque en el potencial de la familia. También debe acercarse a la familia desde una perspectiva de sistemas, tanto el sistema ecológico como las teorías de sistemas familiares, ya que ninguna familia se mueve a través de la vida en el vacío” (Allen, 2016, pág. 16)³

2.1.1. El *Coach* familiar y sus competencias

Ahora bien, partiendo de esta base del *Coaching* familiar, vemos que el *Coach* es alguien que está, no solo para ser un guía, un entrenador, sino también para aprender de cada uno de sus clientes, y aprender sobre ellos, de manera que pueda tener todos los elementos que le permitan ayudarlo del modo adecuado. Siendo esta última una acción enriquecedora para ambas partes y lo que más lleva a generar un clima de mayor confianza y sobre todo apertura.

Del mismo modo que el *Coaching* familiar no tiene demasiada base teórica, la profesión del *Coach* familiar tampoco es tan nombrada y mucho menos tomada en cuenta como la de cualquier otro profesional en todos los escenarios en diversos países, en términos de legislación laboral.

Pero esta novedad tiene relativamente pocos años como tal, pero como ya se decía del *Coaching* familiar, no significa que no existiera, solo que este no era el término con que se le conocía.

“El término entrenador (*coach*) de vida familiar es nuevo para los campos de la ciencia familiar y la psicología *coaching*. La primera mención del término en la literatura académica fue en un documento que escribí llamado «Un marco para el *Coaching* de vida familiar» publicado en 2013 por la *International Coaching Psychology Review*” (Allen, 2016, pág. 5)⁴.

Pero si entonces nos preguntamos ¿que debe identificar a un *coach* familiar? La primera respuesta que daremos es: que sea una persona abierta que posea habilidades personales de acogida, paciencia, serenidad, comprensión y respeto... virtudes estas que son esenciales, sino a un grado de posesión total, al menos en el trabajo continuo y dedicado por adquirirlas y vivirlas en lo cotidiano, a modo que puedan ser transmitidas junto a sus

³ “The theoretical basis of family life coaching must come from the roots of coaching psychology and family practice. Based on humanistic psychology, FLC should be based on strengths and be optimistic, with a focus on the family's potential. FLC must also approach the family from a systems perspective, both the ecological system and the family systems theories, since no family moves through life in a vacuum (Allen, 2016, pág. 16).

⁴ “The term *family life coach* is a new term to both the fields of family science and coaching psychology. The first mention of the term in the academic literatura was in a paper I wrote called *A framework for Family Life Coaching* published in 2013 by International Coaching Psychology Review”. (Allen, K. 2016, pág.5).

conocimientos en materia de familia, más que en palabras en la forma como ejerce su labor y transmite seguridad en el tratamiento personalizado de sus clientes.

El *coach* debe mostrar en su trabajo lo que es, por ello debe cuidar de su persona, su imagen y prestigio, personal y profesional; más que nada cuando se trabaja con familias, porque al entrar a ese ámbito personal, surge una relación de confianza que debe ser propiciada por esa imagen que genera el primer paso para la empatía y apertura a la intimidad que posee esa familia que le busca.

Algunos autores, resaltan la necesidad de que un *Coach* vaya siempre acompañado de una certificación profesional de *Coaching*, del mismo modo que cualquier otra profesión exige la titulación que acredita al graduado como tal. Tal es el caso de (Allen, 2016) que asegura que en caso *del Coaching* de vida familiar “para que las familias logren el éxito, se involucrarán en un proceso con un asesor de vida familiar certificado que se asociará con ellos para obtener información, adquirir conocimientos y habilidades, y desarrollar fortalezas, personalmente y como unidad familiar” (pág. 16)⁵.

Otra cosa que sucede en la actualidad es que esta profesión, que aunque vemos que debe estar sostenida en el campo familiar por la Educación Familiar y la Psicología del *Coaching*, no posee muchas certificaciones en el área de familia, ni hay en el mercado laboral muchos *Coaches* familiares certificados; en el estudio realizado por (Allen, 2016) ella dedica una gran porción a comprobar la necesidad de que existiera una Certificación de *Family Life Coaching* registrada en la *ICF*, con la debida formación de los entrenadores (*coaches*) tanto en las Competencias que exige esta Federación como en las bases que según su estudio son necesarias en cuanto a la formación en ciencias de la familia. De hecho, ella plantea como una gran esperanza para ello el trabajo que ya desarrollaba la ***Family Life Coaching Association (FLCA)*** con la ya existente certificación de *Coaching* para padres, pero para este momento, dos años después, esta Asociación si bien es cierto que ahora posee una Certificación de Educación Familiar y *Coaching*, dirigida por la Dra. K. Allen, que es un programa del Instituto de Juventud, Familia y Ciencias de la Comunidad, de la Universidad de Carolina del Norte; esta no registra en su página web que la misma esté avalada por la *ICF*, pero sí que presenta esa conjunción entre la Educación Familiar, las Ciencias de la Familia y la Psicología del *Coaching*. (Allen, 2016, pág. 240).

Adicional a ello, hoy también existen algunas certificaciones internacionales de *Coaching* familiar, dos muy localizadas son: 1) Certificación Internacional de *coaching* para Familia, de la *ILC International Life and Leadership Coaching Academy Worldwide* avalada por la Asociación Internacional de *Coaching*, cuyas siglas en inglés son *IAC*; y 2) Certificación Internacional de *Coaching* Familiar & Inteligencia Emocional, dictada por *IDENTIA Coaching & Formación* y avalada por la *ICF*. Escogemos estas dos certificaciones, debido a que son las que están avaladas por estas dos organizaciones internacionales más reconocidas, pero también porque en los estudios realizados por

⁵ “In order for families to succeed, they will be involved in a process with a certified family life counselor who will partner with them to obtain information, acquire knowledge and skills, and develop strengths, personally and as a family unit” (Allen, 2016, pág. 16)

(Allen, 2016) eran claves para la creación de estándares de calidad en lo que debía ser una Certificación de Coaching, en este caso de Coaching de vida familiar, algo que se ha dado, pero no bajo lo que ella estipulaba como lo mejor o más recomendable en torno a la atención en base al conocimiento de las Ciencias de la familia. (International Life and Leadership Coaching Academy, 2018); (IDENTIA Coaching & Formación, s/f).

“Hay muchas oportunidades de capacitación de coaching que se centran en temas específicos de la vida familiar (TDAH, crianza de los hijos, etc.), pero no está claro cuáles son eficaces, si es que existen. Históricamente, las universidades han sido el lugar donde se llevan a cabo investigaciones para probar las teorías de cómo ayudar a las profesiones, sin embargo, existe un déficit del programa de entrenamiento de base universitaria” (Allen, 2016, págs. 240-241)⁶

Ella también reflejaba la existencia de una buena variedad de profesionales con formación en estas ciencias que manejan de manera algunas técnicas de coaching en su trabajo cotidiano, lo que no implica que se dediquen al Coaching familiar como tal y que según ella esto no representa una garantía de que se manejen dentro de las competencias del Coaching.

“Un número de profesionales que trabajan con individuos y familias están incorporando algún nivel o entrenamiento en su trabajo (Allen & Huff, 2014; Burroughs, Allen & Huff, en prensa). Sin embargo, en este momento, esas habilidades o actividades no están estandarizadas y pueden o no ser de alta calidad, especialmente si el coaching existe como un apéndice o una adición a los servicios que se brindan” (Allen, 2016, pág. 236)⁷.

Para (Dolan, 2012) un *Coach* puede ser muchas cosas, dependiendo de lo que haga, porque no siempre se da una imagen acertada, para él la realidad es que “Un *coach* puede ser un director general, o consejero delegado responsable de dirigir todo un programa, pero la imagen del entrenador defensivo de línea que capacita a los demás para jugar poniendo en práctica sus enseñanzas es más apropiada” (pág. 28).

Él mismo hace una pequeña pero significativa alusión a quienes utilizan el *coaching* pero que viene bien en relación con la familia, ya que expresa de manera sencilla algo tan profundo como es el saber que el *Coach* no tiene que ser siempre una necesidad externa, en una familia se puede y en muchos casos se suele vivir el *coaching* de manera cotidiana, íntima y efectiva. “Lo utilizan los padres estupendos que aman a sus hijos incondicionalmente, que creen en ellos y dejan de lado sus propias necesidades para alimentar su potencial y animarlos a ser grandes” (Dolan, 2012, pág. 28).

Pero aunque ya hemos hablado a groso modo de algunas características del *Coach* familiar, según nuestro criterio y el de algunos autores, hay unas condiciones o

⁶ “There are plenty of coaching training opportunities that focus on specific family life issues (ADHD, parenting, etc.), but it is not clear which, if any, are effective. Universities have historically been the place where research is conducted to test the theories of helping professions, yet there is a deficit of university-based coaching program” (Allen, 2016, págs. 240-241).

⁷ “A number of professionals who work with individuals and families are incorporating some level or coaching into their work (Allen & Huff, 2014; Burroughs, Allen & Huff, in press). However, at this time, those skills or activities are not standardized and may or may not be of high quality, specially if the coaching exists as an addendum or addition to the services being provided” (Allen, 2016, pág. 236).

competencias específicas que requiere el *Coach* familiar, para ello presentamos el siguiente cuadro que puede brindar una visión quizá más completa y que permita un mejor análisis, conjugando el estudio de los autores (Dolan, 2012) y (Cantera & Goujon, 2004) que presentan como competencias del *Coach* en general (desarrolladas según el *ICF*), sin importar el enfoque, con el de (Allen, 2016) que plantea lo que deben ser las competencias de un *Coach* de la vida familiar apoyada en las competencias requeridas por el Consejo Nacional de Relaciones Familiares (NCFR) responsable de la Certificación de Educación de vida familiar en conjunto con las competencias del coach del *ICF*; para luego presentar nuestro aporte.

COMPETENCIAS DEL *COACH* FAMILIAR

Dolan	Cantera & Goujon (Coach – Maestro)	Allen (<i>ICF</i> +NCFR)	Propuesta actual
Conocimientos: Del Coaching y claridad sobre su diferencia con otras disciplinas. Manejo del lenguaje Coaching.	Orientación al aprendizaje: 1. Pasión por aprender 2. Retar 3. Comunicación abierta 4. Conocer el impacto del aprendizaje.	1) Establecer las bases 1) Trasfondo en el desarrollo humano 2) Expandir continuamente sus conocimientos	1. Estudios en Ciencias de la Familia - Antropología - Afectividad - Noviazgo - Matrimonio - Comunicación familiar - Infancia y adolescencia - Educación familiar - Bioética - Economía y familia - Derecho y políticas de familia
Capacidad de relación: Crear una relación equitativa y sinérgica con el cliente.	Empatía: 5. Escucha activa 6. Reconocimiento 7. Buena relación 8. Compromiso 9. Generar confianza	Crea las relaciones 3) Trasfondo en las relaciones	4) Gestión de las relaciones/Virtudes - Empatía - Respeto - Discrecionalidad - Generosidad - Solidaridad - Magnanimidad - Prudencia - Veracidad - Humildad
Capacidad de escucha: Centrar su atención en escuchar y ayudar al sujeto a expresar lo que necesita.	Análisis y síntesis: 10. Saber observar 11. Saber preguntar 12. Analizar y sintetizar experiencias 13. Dar <i>feedback</i> 14. Organizar y programar sesiones de Coaching	Comunicarse de manera efectiva 4) Brindar el apoyo que los padres necesitan	
Capacidad de autogestión: Mantener su perspectiva al analizar los mensajes del sujeto.	Adaptación y flexibilidad: 15. Paciencia 16. Cambio y orden 17. Adaptar agenda 18. Relativizar objetivos	Facilitar el aprendizaje y los resultados 5) Educación para padres para la vida en	3. Competencias y Dominio de los Principios y Elementos de Coaching.

		familia y la toma de decisiones	
Indagación y preguntas: Llevar al sujeto a la propia reflexión mediante preguntas de peso para luego ayudarlo a tomar conciencia.			4. Ética profesional - Manejo de la delimitación de su campo de acción - Saber derivar a otros campos profesionales
Capacidad de retroalimentación: Ayudar a reconocer las fortalezas del sujeto y apoyar los cambios necesarios y celebrar los éxitos.		6) Estar familiarizado con variedad de teorías	5. Manejo de técnicas básicas y asertivas de: - Retroalimentación - Psicología positiva - Metodología en el establecimiento de los objetivos y evaluación de resultados.
Objetivos, valores y creencias: Trabaja con el sujeto sus valores, no impone los propios y ayuda a aclarar objetivos y coherencia en los mismos.		7) Servir con respeto	- Trabajo en equipo
Capacidad para diseñar actuaciones y tareas: Ayudar a desarrollar un plan de acción adecuado y ofrece retos para llegar más allá de lo que percibe que puede, y lo responsabiliza de lo acordado.		8) Facilitación a grupos	6. Flexibilidad, creatividad e innovación. - Saber establecer dinámicas personalizadas y adecuadas ante cada familia, con el mismo interés y amplitud de criterio.

Cuadro 1

Datos tomados de (Dolan, 2012, págs. 32-33), (Cantera & Goujon, 2004, pág. 38) y Traducción personal de la cita de (Allen, 2016, pág. 238)

2.2. Elementos de *Coaching* y el objetivo de su aplicación en cuanto a la vida familiar

De igual manera y partiendo de este norte podemos entrar a analizar algunos elementos del *coaching* en general que autores como (Menéndez L., 2016) nos presentan como una base establecida y regulada por organismos internacionales de *Coaching* como la ICF. Para este último, estos también se reflejan dentro de las Competencias del *Coaching*.

Escucha activa: Habilidad indispensable en el *Coaching* y que puede ser innata o adquirida, pero debe ser desarrollada apropiada

- Puede tener tres niveles:
 - **Nivel 1:** Donde la escucha es compartida con pensamientos propios del *coach*. No hay verdadera atención es más oír que escuchar.
 - **Nivel 2a:** Centrado totalmente en lo que el *Coachee* quiere decir, en su agenda. Será bueno en la medida en que haya total sinceridad y no quede una agenda oculta.
 - **Nivel 2b:** Escucha global durante la conversación. Se escuchan las palabras, ideas, gestos, movimientos, aspecto físico, sentimientos que refleja el *coachee* en su conversación, para luego poder general las preguntas adecuadas.

Preguntas poderosas: No hay modelos inamovibles, siempre dependerán de la escucha activa, pero deben ser en un 75-80 % abiertas.

- Las más importantes:
 - ¿Qué vas a hacer? Produce concreción en lo que se quiere lograr
 - ¿Cómo lo vas a hacer? Enrumba con claridad las acciones
 - ¿Cuándo lo vas hacer? Compromete al *coachee* a trabajar por conseguir los objetivos planteados.

Feed-Questioning: Mediante preguntas, lleva al *coachee* a tomar conciencia de su propio trabajo y a tomar la responsabilidad ante los resultados.

- Hacer preguntas constantemente que inviten al *coachee* a observar, notar y tomar acción
- Solicitar permiso para ofrecer las observaciones (del *coach*)
- Especificar los logros obtenidos, para identificar lo que se ha hecho bien
- Resaltar lo positivo de todo trabajo o acción.

Ilustración 1

Datos tomados de (Menéndez L., 2016, págs. 61-65, 85-88, 138-139)

Estos elementos son claves en la atención en *Coaching*, porque además forman parte directa de las competencias del *Coach*, porque como ya podemos ver, esta disciplina se basa en acciones, actitudes, y estas dependen fundamentalmente de estos tres elementos, pero como esto se trata de personas, el mismo autor desarrolla un resumen de elementos

a los que él mismo llama “**Los elementos esenciales para llevar a cabo una sesión de coaching excelente**”; estos son:



Ilustración 2

Datos tomados de (Menéndez L., 2016, pág. 177)

Tomando esta referencia teórica, esta investigación nos lleva a analizar como **objetivos básicos en la aplicación de estos elementos a la familia** los siguientes:

Lo primero, que busca *gestionar eficientemente esa necesidad que tiene todo ser humano de ser tratado en todo momento como persona* y desde su carácter personal, es decir, desde el “ser”, ese que muchas veces se ignora como la base de todo lo que hacemos y tenemos. Es aquí donde el Coaching puede ser una herramienta importante para generar, primero esa introspección (que como hemos dicho no es nueva, viene de Sócrates) que debe hacer que la persona, en su individualidad, se mire y al mirarse se reconozca y recupere de sí mismo todo aquello que descubre que había perdido o dejado a un lado o que simplemente le falta ahora y nunca antes lo había tenido ni mucho aprendido que lo necesitaría; para que pueda entonces abordar e interactuar adecuadamente su entorno más cercano, su vida familiar.

Lo segundo, es *lograr esa apertura en los clientes, como una posibilidad segura de entendimiento y cercanía*, que vemos tan beneficiosa cuando en la atención a una familia, quien ayuda es capaz de escuchar y entender aunque la confianza no sea muchas veces lo que primero que aflora, pero entonces comienza a motivarla partiendo en ocasiones de las experiencias que son comunes a muchos, por no decir a todos, en su vida familiar; para así demostrar y que no hay barreras que le hagan sentirse desde una perspectiva más o menos difícil o imposible de abordar, y por eso será más asequible tanto el *Coach* como para la familia, alcanzar todas las metas y objetivos que requiera la familia durante el proceso.

Estos dos, son objetivos que muchos que trabajan en la atención a familias pueden decir que poseen y utilizan en su trabajo cotidiano, y no es difícil creerlo y verlo, porque son esenciales cuando se quiere establecer una relación de ayuda y mejoramiento de la persona; pero también es cierto que no siempre se encuentran presentes, que son reclamados y también ignorados por muchos profesionales de estas áreas. Y aquí la clave está en la distinción que se encuentra en esos tres elementos que dejan muy claro que **en el Coaching familiar el objetivo más importante es el mejoramiento cada persona y su familia**, lo que uno o cada uno de sus miembros tienen que decir, lo que quieren hacer, cómo lo pueden hacer y cuándo lo harán y la manera como estos deben tomar conciencia de la situación, compromiso y responsabilidad que requiere de ellos, todo esto encontrado y trabajado por ellos, de la mano de su *coach*, quien respetará siempre sus palabras, ideas y no juzgará ni criticará sus errores.

En la familia el sentirse apoyado es esencial y lo que estos elementos tienden a aportar a esta institución puede ser clave en el desarrollo de cualquier proceso en el que se pretenda **generar cambios positivos que impulsen un desarrollo y sostenimiento efectivo**.

2.3. La Orientación familiar

Al igual que el Coaching familiar es una rama del árbol del Coaching, esta es una rama de la Orientación y una disciplina que va muy de la mano con la educación, como una dimensión primordial en la familia que es el punto de inicio de la persona. En este sentido, cabe aclarar, ante cualquier previsión de ironía, en toda circunstancia personal existe una realidad familiar, aunque incluso esta sea la ausencia de la misma (la familia), las carencias que se hayan generado en ella, etc., por ello no se puede decir que no tener familia «en el caso de no tener hijos o haber decidido no conformar una con otro u otra, o incluso abandonarla y hacer como si no existiera» nos libra de ser parte de una. Y aunque parezca muy evidente para algunos e impensable para otros, se puede exponer el hecho de que este tipo de circunstancias son muchas veces las más abordadas por la Orientación familiar, en el devenir del tiempo, y muy frecuentemente en el ámbito educativo, que suele ser donde se detectan tantas circunstancias y modelos familiares que acarrearán conflictos y problemáticas comunes en muchos niños y adolescentes.

Y como toda disciplina humanística y con una base antropológica elemental, es claro que la Orientación familiar se lleva a cabo con personas, y como el adjetivo central lo dice, que forman parte de una familia, que conforma un cúmulo de elementos compartidos, “tienen una historia en común, unas creencias y valores... unas esperanzas y frustraciones” (Bouché & Hidalgo, 2008, pág. 381) que forma parte esencial de cada uno de los que la integran y se encuentran en una situación que atenta contra ellos y por ende repercute en su actuación con todo su entorno más cercano.

Un aspecto detallado por (Instituto de Ciencias para la Familia, Curso 2017-2018, págs. 76-81) se refiere a las **Fases del proceso de orientación**, donde podemos resaltar de manera breve, y partiendo del hecho, ya descrito, de que cada proceso de orientación debe ser único e irrepetible, como únicas son las personas que lo protagonizan; por lo que también es importante dejar claro que cada caso y la manera de abordarlo estarán marcados por el modo de ser del Orientador y del Orientando, por las características de cada uno de ellos y el manejo que estos tengan de sus recursos personales y profesionales en combinación con la disposición, apertura y circunstancias que ambos deban trabajar. De todo ello dependerá el éxito o fracaso de la relación que se logre, y por ende de los resultados que se obtengan.

Siendo de esta manera, las dos fases que se proponen como fundamentales o genéricas en la Orientación, según los autores confrontados por el Instituto de Ciencias de la Familia son:

1. La Construcción de la relación y definición del problema

Llevada en las etapas de Entrada, Clarificación del problema, Estructura y Consolidación; donde tanto el Orientador como el Orientando inician el proceso sentando unas bases de comunicación esenciales que les ayudarán a la apertura de la relación donde será más fácil exponer las razones para estar ahí, lo que se estima como un problema que se quiere solucionar, se establece el compromiso entre las partes y se delinea la forma de actuación, consolidando una relación de ayuda.

2. La facilitación de una acción positiva

Donde se **explora** con profundidad el o los posibles problemas y maneras de abordarlos, con todo lo que implica en el orientando, lo que requiere de una verdadera compenetración entre este y el orientador, para una mejor cooperación en el logro de los objetivos; lo que los llevará a la **consolidación** de la decisión y el compromiso entre ambos, con acciones concretas que a su vez demuestran la disposición en lo que se hace para llegar a la meta, lo que se logra **planeando** en función del futuro a la vez que se le anima a poner en práctica lo aprendido en el proceso, porque ya debe encontrarse en capacidad de hacerlo, para evitar la dependencia y comodidad del orientando. Entonces ya podemos **finalizar** con la evaluación del proceso y las metas alcanzadas, para también replanificar las que aún no se logran, manteniendo este proceso de manera continua y abierta para regresar a reforzar algo, cuando se estime necesario.

«Estas dos fases que vale la pena comentar que son muy afines con el proceso de Coaching».

La Orientación familiar viene a ser ese servicio que intenta aportar a los miembros de las familias todas las herramientas de ayuda, necesarias para lograr el desarrollo, salud y fortalecimiento de esta Institución y por ende de la sociedad. Por ello las personas necesitan saberse acogidos en su esencia y reconocidos en el bien que aportan a sus familias y en la capacidad que tienen de mejorar en lo personal y con ello apoyar el mejoramiento de su entorno familiar, así podrán asumir la solución de los problemas que afrontan (Bouché & Hidalgo, 2008, pág. 381).

De manera adicional también conviene exponer que “La Orientación familiar es una forma de educación familiar” (Bernal , Rivas, & Urpí, 2012, pág. 44), porque cuando se educa a la familia se le proporciona a la ayuda necesaria para alcanzar el conocimiento y manejo de todos los elementos que la llevarán a tener, de manera más consciente, una mejor gestión de su dinámica familiar y de todo aquello que influye en sus relaciones con los demás miembros de su entorno más cercano. Estas mismas autoras afirman que:

“Constituye un proceso sistemático de ayuda con el fin último de facilitar la dinámica familiar positiva, la solución de los problemas y la toma de decisiones, así como potenciar los recursos educativos. Comprende el estudio de la familia como contexto de socialización y aprendizaje de sus miembros a lo largo de la vida” (Bernal , Rivas, & Urpí, 2012, pág. 44)

Este modelo de orientación parte del principio de que la persona requiere de un trato y educación personalizada, porque necesita ser tratada, valorada, y motivada como tal; por lo que a ningún individuo y su grupo familiar se le debe tratar con un patrón común de preguntas, respuestas y soluciones a sus necesidades; pero todos requieren poder aprender a cuidar sus vínculos familiares porque de ello también depende un adecuado desarrollo y relación con el resto de la sociedad. (Bernal , Rivas, & Urpí, 2012).

Este es otro modelo de acompañamiento que no asume ni resuelve de manera directa los problemas o requerimientos de las personas, sino que ayuda al estudio y reconocimiento de las situaciones y realidades concretas y a la búsqueda de los caminos más efectivos para que esas personas y sus familias inicien el trabajo que les llevará a alcanzar sus metas

y objetivos; siendo guiados y apoyados por un especialista que facilitará algunas herramientas que no posean y les aconsejará dónde obtener otras, cuando lo necesiten y no éste entre sus competencias facilitarlas, hasta lograr la estabilidad deseada y el saber utilizar sus fortalezas para mantenerla. Esto, ya que la Orientación familiar también promociona la intervención multidisciplinar que le permite brindar un apoyo más especializado, junto a otros profesionales y con la base de investigaciones y experiencias ya estudiadas.

Para (Bernal , Rivas, & Urpí, 2012) La Orientación familiar posee una finalidad y objetivos que determinan una acción de alta gama en la atención a las familias, y que al ser llevados a la práctica pueden llevar a cada miembro a consolidar su desarrollo integral y por ende a impulsar positivamente a todo su entorno. Estas son:



Ilustración 3

Datos tomados de (Bernal , Rivas, & Urpí, 2012, págs. 44-45)

Para tener este radio de acción, la orientación familiar también debe tener una real delimitación de sus funciones, porque del mismo modo en que algunos otros profesionales pueden asumir algunas áreas de acción de la orientación familiar, se corre el riesgo de que en ella también se quiera abarcar situaciones en las que técnicamente se requiere de otro tipo de conocimientos y experiencias para poder brindar una atención eficiente y sobre todo éticamente responsable.

En este sentido también (Bernal , Rivas, & Urpí, 2012) que citan a (Ríos González, 1993) contenido en (Quintana Cabanas, 1993), sobre los Niveles de la Orientación familiar

donde éste solo hace mención de tres, que pueden dar un panorama quizá bastante concreto en cuanto a áreas de intervención específicas. Estos son:

- **Nivel Educativo:** donde se proporciona una **enseñanza** de todo lo referente a la vida familiar, la persona, sus etapas, ciclos, desarrollo, etc.
- **Nivel de Asesoramiento:** otro nivel donde se brinda una **guía** en determinadas situaciones.
- **Nivel terapéutico:** donde el trabajo se centra en **ayudar a reparar** los daños causados por condiciones disfuncionales.

Otra forma de abordarlo es que, así como es un hecho que cada disciplina, ciencia y profesión, en las áreas del conocimiento admiten o supeditan algún tipo de Orientación en diferentes disciplinas, tanto de manera interventora como en lo que sustenta dicha intervención, esto ha hecho que se relacione, no pocas veces, con la Psicología, la Pedagogía y la Sociología. Pero cuando se trata de la Orientación Familiar esto trasciende más hacia el campo de las Ciencias de la salud y otras Ciencias que van directamente a lo que ya hemos llamado Ciencias de la Familia, porque en ellas se produce una interrelación que aunque tienen áreas específicas que abordar y funciones muy concretas que cumplir, se suele convocar al trabajo en equipo, la multidisciplinariedad y multiprofesionalidad (Martínez González & Álvarez González, 2007). Para estas autoras la Orientación familiar es un modelo de intervención psicológica, sociológica y sobre todo educativa.

Todo esto, implicaría, en cierta forma, decir que la Orientación familiar está perfectamente abierta al trabajo conjunto con otras disciplinas que abordan a la familia desde diferentes ámbitos, y algo que le permite llegar de manera integral a la consecución de sus objetivos de atención y ayuda real a las familias. Con un sentido ético, profesional y responsable ante cada individuo y la sociedad.

Por otro lado, esta Orientación posee unos campos de acción permanente en los que suele ofrecer una serie de servicios a la sociedad, y que representa una manera segura de estar presente para brindar no solo ayuda resolutive, sino también preventiva y formativa, en los lugares y situaciones de mejor acceso a la persona, las familias y la comunidad en general. Esta visión presenta un panorama mucho más directo para poder identificar claramente todo el entramado que se encuentra dentro de la Orientación Familiar y el acceso real que se tiene a ellos. En otras palabras, son prácticas desde las que se aborda a la familia con un pequeño abanico de posibilidades llevadas a programas distribuidos en diferentes tipos de instituciones y con variedad de enfoques que llegan a segmentos también distintos, para ello se requiere de técnicas y programas concretos con los que se practica dicha Orientación. Esta práctica se puede observar de la siguiente manera:

Prácticas de Orientación Familiar			
PROGRAMAS	INSTITUCIONES	ENFOQUES	DESTINATARIO
Escuela de familias	Centros educativos	Formativo, de asesoramiento (etapas de la vida, soluciones de problemas)	Familias
	Asociaciones de familia y padres		
Escuela de padres y madres	Servicios sociales	Crítico (producir cambio social)	Asociaciones y organizaciones
Educación para la salud	Hospitales y clínicas	Intervencionista, de supervisión (producir un cambio en la familia)	Profesionales

Cuadro 2

Cuadro tomado de (Bernal , Rivas, & Urpí, 2012, pág. 45)

El desarrollo de estos tres programas de atención a la familia, en el marco de la Orientación familiar viene a ser de suma importancia, dado que son los campos de acción que más interés están tomando, quizá por estar de manera más asequible a la persona, sobre todo a nivel de las Instituciones educativas y Centros de apoyo comunitario, dependiendo también del entorno geográfico y sociocultural y gubernamental en que se puedan integrar. Pero uno de los más conocidos en la actualidad es la Escuela para padres, que tanto en América como en Europa se ha venido fortaleciendo en los últimos años.

Estas autoras abordan de manera detallada algunas **técnicas y contenidos** que son más habituales en el desarrollo de estos y otros programas de orientación familiar, teniendo en cuenta que, **en las primeras**, muchas veces su utilización dependerá de factores tales como los criterios de clasificación de las técnicas, que pueden ser muy diversos; pero si lo detallamos en cuanto su función, **la entrevista** suele ser “la ficha central de la Orientación Familiar que puede incluir prácticamente todas las demás técnicas” (Bouché & Hidalgo, 2008, pág. 382). En ella se realizan cuatro funciones generales que a su vez se desarrollan bajo unas técnicas determinadas, estas son **la acogida y reconocimiento, la recogida de datos, las técnicas visuales para organizar la información y de cambio.** (Ver Ilustración 4)

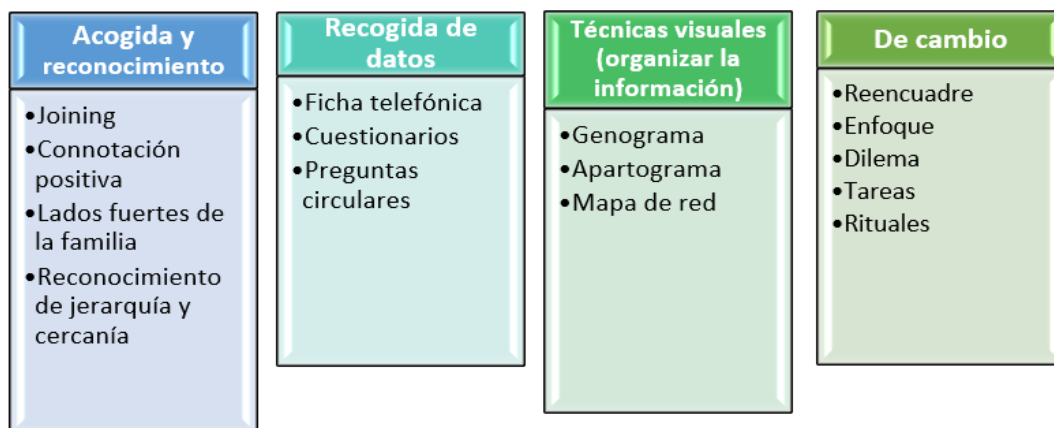


Ilustración 4 Datos tomados de (Bouché & Hidalgo, 2008, pág. 382).

En cuanto a los contenidos, estos irán guiados tanto por la escuela de orientación que se sigue y como por las características que se mencionan para cada programa. (Ver cuadro 2), y para visualizarlos de modo más práctico de los integraremos en dos grandes grupos:

- 1) Atención a la persona y su desarrollo integral
 - Dimensiones de la persona y ciclo de vida familiar
 - Relaciones interpersonales
 - Funcionamiento de la familia
 - Ejercicio de la parentalidad
 - Situaciones y temas especiales
- 2) Adaptación al contexto social y cultural
 - Valores y principios de cada familia
 - Interrelación de la familia con la sociedad
 - Relación con los centros educativos y otros servicios

(Bernal , Rivas, & Urpí, 2012, pág. 46)

Temas que, llevados al desarrollo, proporcionan a la familia un amplio espectro de posibilidades de atención que deben estar a su disposición y sobre todo deben ser promovidos en la sociedad, con mayor interés y bajo la responsabilidad de un adecuado equipo de expertos.

2.3.1. El Orientador familiar y sus competencias.

El orientador familiar es ese profesional que ofrece el servicio de ayuda a través de la asesoría a la persona y su familia, buscando siempre contribuir al fortalecimiento de la sociedad y la educación, siendo este último el canal de mayor relevancia para llegar a la mejora y/o transformación deseada.

“El trabajo profesional del orientador familiar corresponde a una de las llamadas «profesiones de ayuda» Es un trabajo directo con personas a las que se les presta una ayuda orientadora en función de la educación familiar” (Fernández Otero, 1984, pág. 185).

Por ser el ámbito educativo la mayor puerta de entrada de la orientación familiar, en los últimos tiempos, es muy común que esta se desarrolle muy de la mano de la orientación escolar de los hijos, y eso es lo natural en este ambiente, pero en con el tiempo la familia experimenta que esto va más allá, porque atención de este orientador está dirigida a los padres, los hijos, los abuelos y todo familiar que sea una parte importante y cercana para el grupo familiar.

Muchos padres acogen la figura del orientador como alguien que puede ayudarlos en la solución de problemas con los hijos solo cuando ellos ven que no pueden hacerlo solos, y eso no está mal; al igual que se puede acudir por ayuda porque se tienen problemas matrimoniales y la pareja no se siente en capacidad de resolverlos sin ayuda de un tercero especializado; lo que si es importante es que el orientador familiar no es quien resuelve el o los problemas, su función está en ayudarles a pensar, observar y enseñarles a analizar su situación y buscar por si mismos las soluciones necesarias y el dominio de todas esas herramientas que sirvan para mantener los efectos positivos logrados en el tiempo.

Y Si como ya hemos señalado, en la Orientación familiar es de gran importancia el acogimiento y la valoración positiva de las personas, no es menos conveniente aclarar que el orientador realiza estas funciones con un enfoque directo en ellas (las personas), no en sus actos, por lo tanto, esa valoración y aceptación de la misma, no se hará según sus acciones buenas o malas, ni se aprobará todo aquello que atente contra ella y su entorno, sino que se trabaja en función de lo que ella es (Bouché & Hidalgo, 2008, pág. 381).

Al ser un trabajo de servicio para la ayuda a la persona, el profesional de esta área debe ser un reflejo de calidad de servicio, pero sobre todo de mejora continua en su profesión y de progreso en el manejo de sus capacidades personales y profesionales. La actitud y aptitudes deben ser una parte de su dedicación. (Fernández Otero, 1984, pág. 186).

La referencia de ayuda que una familia debe tener de un orientador **comienza con el marco de la educación familiar**, por lo que la responsabilidad que se ayuda a afrontar en este campo, es algo que no queda solo en el ámbito de una persona y su familia, sino que influye en la sociedad y eso requiere del profesional un manejo apropiado de estrategias, que con el tiempo deben adaptarse a las generaciones familiares y sus características; pero también es cierto que la profesionalización de esta tarea requiere de mayor valoración en los estudios y titulación universitaria, al igual que la persona y toda la dedicación de quienes la ejercen.

Actualmente hay cierta variedad de titulaciones a nivel de postgrado o cursos especializados en Orientación familiar en diversos países de habla hispana, como en el caso de España, con máster, especializaciones y diplomados, al igual que Colombia, Panamá, Venezuela, entre otros; pero solo se pueden rastrear a nivel electrónico, incluso en América y Europa la titulación de grado en licenciatura en Orientación familiar en la Universidad Austral (Argentina), la Universidad Valle Continental (Monterrey – Nuevo León – México), la Universidad Antropológica de Guadalajara (México) y la Universidad Especializada de las Américas (Panamá) que ofrece una doble licenciatura en

Estimulación temprana y Orientación familiar; lo que lleva a analizar que este es un campo concreto que siempre ha tenido y tendrá demanda, y esto ha hecho que muchos profesionales de la educación asuman estas funciones sin tener todas las herramientas y conocimientos necesarios, pero no basta con la buena intención, se requiere de una formación que dé un soporte apropiado a esa ayuda que se brinda, sobre todo una preparación que brinde seguridad y calidad profesional y personal a las familias.

Todas las profesiones que se relacionan con la atención a familias requieren de algunos conocimientos de orientación familiar, por lo que también debería ser un área específica de estudio, en el nivel que se merece; pero además cualquier estudio profesional de base es bienvenido al campo de la formación en esta área, porque representa un aporte desde perspectivas variadas; lo que aunado al conocimiento de las ciencias de la familia y las experiencias de vida familiar que todos tenemos y observamos en nuestro entorno, equivale a una preparación profesional con competencias múltiples y enriquecedoras.

El trabajo de un orientador familiar **requiere preparación específica**, no basta con la sola experiencia personal para ayudar a la familia y tener un buen *feedback* cuando lo intentamos, o simplemente de manera natural hemos ayudado a amigos o familiares cercanos a resolver algún problema de esta índole. Esta es una gran tarea que requiere de unos conocimientos concretos que a su vez necesitan de actualización constante, porque la familia tal como es ahora no representa los modelos familiares de hace algunos años, comenzando porque cada familia en sí es un mundo con unas características particulares, dadas por la herencia educativa adquirida por los padres, más los elementos socioculturales de la actualidad y entorno propios.

Ser orientador exige **disposición de tiempo y dedicación personal y profesional**, que permitan ejercer estas funciones, no solo con cualidades para ello, sino también conocimientos, lo que se traduce en calidad de servicio a la familia y la sociedad; este no es un trabajo para tiempo libre o para quienes quieren ejercer de manera plurilaboral. “Es pues, un trabajo cuya eficacia consiste en suscitar modificaciones de actitudes de conductas, a partir de experiencias familiares propias y ajenas. Es un trabajo fundamentalmente creativo, que requiere soltura, imaginación y disponibilidad” (Fernández Otero, 1984, pág. 193). Y podemos añadir que para todo ello **es necesario un perfil de rectitud y coherencia con la labor que se pretende realizar**, no porque este servidor no deba tener problemas o conflictos familiares, pero sí porque su vida personal y familiar sea la de quien da ejemplo de trabajo continuo sobre aquello que ha aprendido e intenta poner en práctica en sí mismo y para ayudar a otros.

Este es y será siempre un trabajo difícil, porque requiere de una revisión constante de las estrategias, métodos y conocimientos que se manejan para luego ir a la actualización de los mismos, pero también porque involucra las relaciones que se deben crear con las personas, sabiendo que lo esencial es ayudar a mejorar, nunca permitir que se creen dependencias, por eso el trabajo del orientador con una familia no es indefinido, ni tampoco se deben crear acuerdos en los que se promueva dicha dependencia por la lentitud del proceso de cambio. Su tarea es promover la acción positiva constante para lograr los objetivos, esos que serán el producto de la transformación. En este modelo de

la orientación no se maneja la rutina, por eso la autoevaluación del orientador es esencial para la mejor prestación de este valioso servicio.

En resumen, se puede afirmar que los aspectos que representan las competencias esenciales en el Orientador familiar se pueden ilustrar de la siguiente manera, a fin de ver con mayor practicidad el detalle de algunos elementos:

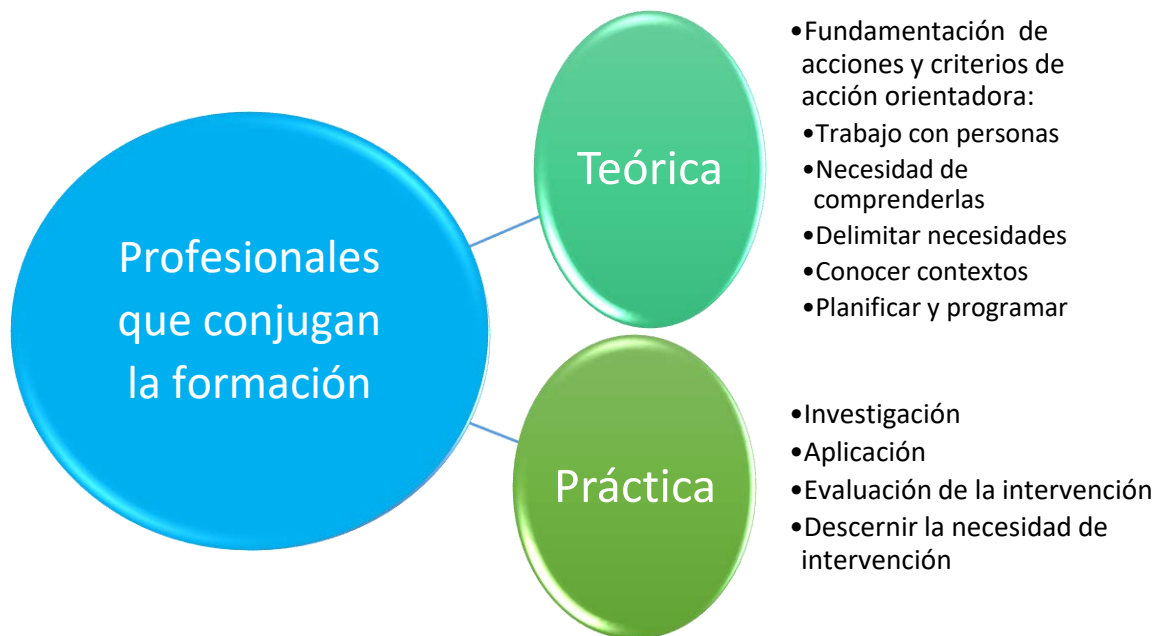


Ilustración 4 Datos tomados de (Bernal , Rivas, & Urpí, 2012, pág. 47)

Capítulo III. Una mirada bidireccional: *Coaching* familiar Vs. Orientación familiar

3.1. *Coaching* Familiar Vs Orientación Familiar, Mediación Familiar e Intervención terapéutica.

Esta mirada, puede resultar para algunos algo controversial, pero la intención es que todos, como profesionales en el campo de atención y ayuda a la familia, veamos como algo de gran importancia, el poder hacer una clara y concreta distinción de nuestros campos de trabajo, y porque no también, veamos la oportunidad de establecer algunos espacios que permitan no solo a los profesionales, sino también a los clientes, el reconocimiento del tipo de ayuda que necesita y el especialista al que debe acudir. Entendiendo que este ha de penetrar muchas veces desde el desconocimiento total hasta el plano más íntimo del núcleo familiar que se atiende, para lograr acompañar a cada uno en su mejoramiento personal como parte indispensable en la preparación de su camino hacia el fortalecimiento o la reestructuración familiar, y con ello lograr la apertura y contribución a una mejor calidad de vida en sociedad.

Un aspecto fundamental en esta comparación de disciplinas es la fijación concreta de que cada uno de estos campos de atención son diferentes, aunque puedan ser complementarios entre sí, y por ello se pudieran agregar otros más, ya que, como hemos dicho, hay muchas disciplinas que pueden relacionarse y pertenecer al sistema de atención y ayuda a las familias.

Expertos consultados hacen una distinción en la que se apoyan para el ejercicio de su profesión, todas dirigidas a la persona y la familia (**Ver anexo Consulta a Expertos**). Esto reafirma nuestra posición sobre la importancia que tiene el conocimiento a fondo de lo que cada especialista puede brindar desde su área muy específica, pero sobre todo de que quienes ejercen estas tareas conozcan y establezcan vínculos con los demás profesionales que puedan ampliar las posibilidades de ayuda especializada a quien lo requiera; porque más que una confrontación la bidireccionalidad es un factor que realmente tiene mucho que aportar en función de generar más y mejores herramientas de ayuda.

Para (Bernal, Rivas, & Urpí, 2012) tanto la Orientación familiar como la Mediación y la Terapia familiares, son disciplinas relacionadas con la Educación familiar, por lo que un objeto de discusión o estudio vendría a ser la manera como el *Coaching* familiar se relaciona con estas o si pudiese o no tener cabida o ser un aliado de la Educación familiar.

En cuanto al ***Coaching* familiar** nos parece clave destacar lo referente a ese permiso que requiere el *coach* para intervenir con sus consejos y sugerencias, porque como sabemos un elemento fundamental del *coaching* es la no intervención del *coach* con asesoría y consejos directos, pero en el caso de que exista alguna necesidad de

que permitan a todos hacer un mejor y más eficiente trabajo; este profesional puede tener -de acuerdo a su formación- la capacidad de ofrecerla o bien podría buscar la vinculación con alguna de estas otras disciplinas. Aunque en lo referente a la Mediación e intervención

terapéutica está claro que el *Coach* hace la debida derivación en los casos específicos, ya que este tipo de *Coaching* no se aplica a los casos que requieran proporcionar mecanismos de solución a conflictos o reparación de daños generados por los mismos.

En el caso de la **Orientación familiar** parece importante resaltar su carácter dentro de la intervención familiar y su relación con las demás disciplinas educativas, porque algo que la distingue es el factor formativo y por ello su relación con la Pedagogía familiar, dada su función genuina de fortalecimiento de la vida familiar (Bernal , Rivas, & Urpí, 2012, págs. 42-44). Esto en particular proporciona a esta disciplina esa capacidad de enseñar, dirigir y guiar en situaciones concretas hasta lograr la reparación, pero fundamentalmente su función es educativa; por lo que un orientador no podría abordar los casos del mismo modo que el *Coach*, pero nada indica que no pudiera trabajar con él en una parte de sus procesos, de ser necesario, o que un orientador pueda tener la formación en herramientas de coaching, que como hemos visto son de uso común para ambas disciplinas. Pero una parte clave se encuentra en la puesta en práctica de lo aprendido.

La **Mediación familiar** también representa un gran apoyo a la educación familiar, debido a que no se trata únicamente de intervenir para mediar en la búsqueda de soluciones de un conflicto, que generalmente llega al ámbito legal, sino que el especialista también proporciona un aprendizaje que permite prevenir o resolver estas situaciones en el ámbito familiar. Esto involucra el conocimiento de los métodos de resolución de conflictos en la familiar, que a su vez conllevan algunas competencias de tipo psicológico y moral necesarias en un proceso de mediación. Quizá por estas características esta sea una de las disciplinas que, junto a la terapia familiar, estén siendo comúnmente solicitadas en el ámbito familiar, ya que como hemos dicho es necesario mejorar lo preventivo.

“La mediación familiar voluntaria es una de las principales alternativas para solucionar conflictos fuera de los tribunales. La experiencia ha comprobado su eficacia, así como el papel primordial que desempeñan los abogados – y otros profesionales especializados- en su aplicación. Bien entendido que, si los abogados actúan como mediadores, no pueden hacerlo simultáneamente como asesores jurídicos de las partes” (Escrivá-Ivars, 2001, pág. 129).

Los casos que requieren una mediación familiar no solo son de tipo resolutivo o reparador de rupturas familiares, en ocasiones se trata de enseñar a gestionar las consecuencias de las rupturas ya consolidadas, como el aprender a relacionarse dentro de una nueva situación, ya que “las relaciones, los vínculos, las funciones, la estructura y organización familiar no son algo estático. Cambian por numerosas causas y en algunos procesos de transformación la crisis afecta a lo esencial de la vida y las relaciones familiares” (Bernal , Rivas, & Urpí, 2012, pág. 41).

En relación con la Orientación familiar se mantiene la dinámica de «la enseñanza» en el campo de las relaciones familiares, porque, aunque los conflictos lleven a la ruptura de la vida familiar, estas relaciones no tienen que estar rotas y existen los mecanismos para aprender a mantenerlas sanas y fuertes. Y “El poder del mediador radica en saber adquirir el control del proceso definiéndose como alguien con permiso para provocar cambios en las posiciones recíprocas de aquellos” (Bouché & Hidalgo, 2008, pág. 155); siempre procurando el beneficio mutuo, no de una sola parte.

En estos casos el *Coaching* pudiera aportar el entrenamiento necesario a la familia para poner en práctica esas técnicas de resolución ya aprendidas, para la fijación de metas y objetivos concretos y la evaluación y *feedback* obtenidos de todo el proceso, ya que las acciones en positivo de los actores en algunos casos deben ser impulsadas de manera diferente, desde lo que se han propuesto y con las herramientas que ya poseen, solo que no las han reconocido en medio de tantos elementos negativos.

En cuanto a la **Terapia familiar**, (Bernal , Rivas, & Urpí, 2012, pág. 38) definen este tipo de terapias como “una intervención curativa para restaurar lo dañado en la familia”, esto debido a que cuando algo en las relaciones familiares y conyugales no está bien, es porque -ese algo- está sufriendo alguna afección. Cuando los cónyuges no tienen buena relación esto generalmente influye en el ámbito familiar, porque ellos conforman el motor y si alguna pieza de ese motor se daña hay que buscar la reparación. Ese es el campo usual de esta terapia.

Pero viéndolo así podría parecer que solo se dedica a cubrir las necesidades que se presentan luego de una serie de situaciones que afectan de manera profunda a la familia, ya sea a modo de causa o efecto, lo que indica que su naturaleza puede ser variada; como son los conflictos de pareja, malas relaciones entre padres e hijos, trastornos psicológicos de algún miembro de la familia, trastornos de conducta, agresiones, abandono y muchos otros casos que se pueden dar en cualquiera de los niveles y edades de los miembros de la familia. Pero esto no solo tiene que partir de esta manera, ya que cuando esta terapia se enfoca dentro de la educación familiar, también puede actuar de manera preventiva, donde se contribuya a evitar la aparición de cualquiera de estas alteraciones, pero sobre todo el trabajo en conjunto con otras disciplinas puede aportar grandes beneficios al ámbito familiar. (Polaino - Lorente & García Villamizar, 1993, págs. 27-29).

Algunas personas temen acudir a la terapia familiar porque en la mayoría de los casos y centros de atención, esta suele estar en manos de psicólogos o psiquiatras, lo que genera el mensaje errado de que solo se puede acudir cuando algún miembro de la familia presenta algún trastorno o patología muy evidente, y esto evita que se puedan atender a tiempo situaciones que requieren de una atención especializada a estos niveles, no porque ya esté presente el trastorno, sino porque pudiera prevenirse que llegara a existir, a la vez que estos especialistas pueden derivar a las disciplinas que consideren necesarias o trabajar en equipo con ellas.

En el caso de este tipo de terapias, algunos Psicólogos especialistas no marcan relación con el *coaching* familiar, por ser un tipo de intervención que está a un nivel muy alejado de los casos con problemas de mayor profundidad; pero si podemos plantear esa relación en la que el coach podría detectar y derivar esos casos de manera inmediata.

En resumen, se podría plantear la necesidad de esa mirada bidireccional entre estas disciplinas de la Educación y el *Coaching* -familiares- ya que, vistas de cerca no es difícil identificar un campo de colaboración y formación que enriquece a todas las partes. Sobre todo, porque en la actualidad, y como ya hemos expuesto, las ramas del *coaching*

indiscutiblemente están alcanzando la multiplicidad de profesiones, pero no hace falta ser fatalistas y mirar todo desde el punto de vista invasivo, sino por el contrario, esto amerita abrir campos que permitan el aporte de elementos que no se han manejado hasta ahora y que dentro de la variedad de casos que se presentan como carentes de atención, estos puedan servir de acuerdo a sus características particulares, por disciplinas que se adaptan a sus requerimientos.

3.2. Valor agregado de las técnicas de *coaching* a la orientación y acompañamiento familiar.

Al analizar el *coaching* como un modelo que ha tomado tanta importancia en los diferentes campos profesionales en que se va implementando, es prácticamente imposible negar que estas técnicas tienen una gran aplicación en disciplinas como la Orientación y cualquier otra forma de acompañamiento a la familia. Esto se debe a que el hecho de tener unas herramientas claras y concretas, con fines directos en su utilización, hace que sea mucho más sencillo adaptar su implementación en otros modelos de atención a la persona, en este caso llegando hasta el plano familiar.

“Hay evidencia de que los educadores de vida familiar han utilizado técnicas de coaching como un enfoque para ayudar a las familias durante muchos años, principalmente en el campo del trabajo social y los programas de visitas domiciliarias” (Allen, 2016, pág. 15)⁸

El *coaching* puede aplicar elementos que permiten combinar el sistema de acompañamiento en la consecución de metas personales, algo que luego tendrá una repercusión directa en la dinámica familiar, llevando a un mejor autoconocimiento de cada uno de sus miembros, a la vez que representa un refuerzo en la implementación de herramientas adquiridas en la orientación como medio para la formación familiar, promoviendo así una mejor gestión y fortalecimiento de la vida en familia y sociedad.

Algo más, que es importante resaltar entre los hallazgos de K. Allen y su equipo, como precursores en los escritos académicos sobre este tema, es esta cita que ella destaca, clave, en cuanto a lo que entonces se vislumbraba en la aplicación y aporte del *Coaching* a la familia, y que hoy día sigue vigente:

“Para las familias en específico, el *coaching* proporciona unos medios estructurados por los cuales el conocimiento puede ser impartido, las habilidades se pueden compartir en un proceso recíproco y perfeccionado, y se puede dar retroalimentación enriquecedora a los miembros de la familia (Rush, Shelden & Hanft, 2003)” (Allen, A framework for family life coaching, 2013, pág. 76)⁹.

⁸ “There is evidence that family life educators have used coaching techniques as an approach to help families for many years, mainly in the field of social work and home visiting programs” (Allen, 2016, pág. 15).

⁹ “Specific to families, coaching provides a structured means by which knowledge can be imparted, skills can be shared in a reciprocal process and further honed, and nurturing feedback can be given to family members (Rush, Shelden & Hanft, 2003).” (Allen, K., 2013, pág. 76).

En las Ilustraciones 1 y 2, se pueden observar los elementos que el autor (Menéndez L., 2016) describe como esenciales en un proceso de *coaching* y cómo potenciarlo para que éste sea exitoso, y estos no son elementos que no se hayan utilizado de alguna manera en la orientación familiar, al menos con estilos diferentes y quizá no en su totalidad, pero sobre todo se pueden estar llevando a la práctica sin la intencionalidad de un proceso de *coaching*, lo que no significa en modo alguno que esto represente un conflicto entre ambas disciplinas, por el contrario, esto nos lleva a estudiar de manera más profunda la posibilidad de que este modelo puede tener una estrecha relación con la orientación familiar, por lo que también que un orientador suele aplicar algunas técnicas de *coaching* en su trabajo cotidiano, solo que su modelo de trabajo implica procedimientos que no tienen cabida en el *coaching*; como es el caso del asesoramiento (*counseling*), que se aplica en la orientación de modo habitual, mientras que en el *coaching* solo se puede brindar algún tipo de recomendación o consejo, en la parte casi al final del proceso, y bajo la petición expresa de autorización al *coachee*. **Estamos hablando entonces de que algunas herramientas no pueden ser utilizadas del lado del Coaching, pero no de que sus elementos no favorezcan en los procesos de la orientación familiar.**

Algunas de las básicamente compartidas son:

Para un orientador **SABER ESCUCHAR** es una herramienta esencial, en la que aprende a escuchar con todos los sentidos y evitando la intervención de su juicio personal, pudiera alcanzar mejores resultados perfeccionando este elemento con técnicas de programación neurolingüística, que es una herramienta que suelen estudiar los coach en su preparación. Muchos orientadores actualizados también se han enriquecido con ella y por ello pudiera ser algo muy del uso común en todas las disciplinas de atención a la persona y la familia; porque cuando se trabaja para servir a la persona dominar los niveles de escucha es algo indispensable.

El manejo de **PREGUNTAS ASERTIVAS** se podría decir que es de uso frecuente en las entrevistas de Orientación familiar, como herramienta clave, solo que no se utiliza el adjetivo “poderosas”, pero si se suele estructurar de manera tal que se puedan obtener los datos necesarios para desarrollar un plan para el desarrollo del proceso. Lo indispensable es saber determinar ese QUÉ, CÓMO Y CUÁNDO, como la base fundamental que debe adaptarse a cada cliente y sus requerimientos particulares; sin dejar de jugar con la flexibilidad que exige el trabajo - tanto de *coaching* como de orientación- para adecuarse y ser creativos al momento de obtener la información de manera verás y objetiva, enfocados en lo que representa esa disposición y compromiso entre ambos. El aporte de las preguntas abiertas en la entrevista con un estilo de *coaching* puede representar un gran aporte para todo el trabajo a realizar.

Todo sin descuidar ese **FEED-BACK** que suele ser un aporte mucho más concreto en el proceso de revisión de los resultados, debido a que no solo se hace en torno a la exposición entre el orientando y el orientador, donde ambos expresan su visión de los avances o errores durante el proceso, sino que brinda esa oportunidad de la autoevaluación mediante preguntas que acentúan la responsabilidad del cliente ante su propio trabajo, lo que ayuda también al orientador a revisar los procedimientos y herramientas para su actualización,

al tiempo que le dispone a proporcionar las necesarias para corregir y seguir avanzando o incluso dejar claro lo que se podría trabajar luego de cerrado el proceso actual.

EL ACOMPAÑAMIENTO es un elemento de fondo que, aunque está presente tanto en un proceso de *coaching* como en la orientación familiar, ambos lo desarrollan de maneras técnicamente diferentes, pero que a la vez pueden tener puntos de encuentro que las unen.

El acompañamiento que proporciona el *coach* está mayormente fundamentado en la motivación y el impulso al cliente para que este genere sus propias iniciativas, para que desarrolle su creatividad y se encuentre con todo su potencial, porque una vez que se generan los acuerdos y se comienza a crear el espacio de confianza ese *coach* no abandona a su cliente, lo acoge con todo lo que trae para ayudarlo a desarrollar esos objetivos que tiene entre manos. Se trata de hacer que brille todo lo que ya está, sin agregar nada. Es ese “Arte de soplar brasas” a que hace referencia (Wolk, 2013), donde nadie está ahí para quemarse y tampoco se quedará solo con el peligro de que eso suceda.

“El coaching personal o familiar es un proceso en el que el cliente se marca unos objetivos y está abierto a aprender para pasar a la acción. Es este un proceso de acompañamiento para asimilar y consolidar los objetivos que cada cliente se proponga como importantes para él y necesarios para su crecimiento personal” (Urpí Belmonte, 2014).

Estos elementos pueden adecuarse y ampliarse, de acuerdo a las características de cada disciplina, debido a que no son inamovibles o rígidos, pero sobre todo son herramientas hechas para el trabajo con personas, lo que les hace tener ese carácter flexible, como debe ser el modo de adaptar cualquier técnica para promover cambios y mejoras en las mismas.

Investigaciones como la de (Coutu & Kauffman, 2009, pág. 5) revelan que muchos ejecutivos que han recibido un proceso de *coaching* manifiestan que este ha causado grandes mejoras en su vida laboral, pero sobre todo en su hogar, por lo que sí se puede evidenciar que los efectos son positivos para las personas, entonces su aplicación específica en el ámbito familiar debe serlo mucho más.

(Bisquerra Alzina, 2008, pág. 167) asegura que al compartir las mismas competencias con mucha facilidad el común de las personas no sabría identificar si se encuentran en un proceso de *coaching* o de *counseling*, que en la actualidad deriva en la orientación, por lo que también deduce que:

“Queda claro que coaching y orientación tienen tantos elementos en común que hay argumentos para poder considerar que el coaching es una técnica de la orientación que se ha ido abriendo camino en las empresas” (Bisquerra Alzina, 2008).

La orientación sigue siendo un camino rico en oportunidades y herramientas que ayudan a la persona y de eso no cabe duda alguna, ahora lo imprescindible es aceptar que este puede enriquecerse aún más con nuevas disciplinas como el *coaching*. Algo que representa un reto interesante para ambas disciplinas, ya que el *coaching* se desarrolla en la actualidad como una profesión independiente de cualquier otra, pero útil para todas, pero esto debe causar un despertar a la idea de que son los orientadores los primeros llamados a concientizarse sobre la necesidad de formarse en técnicas de *coaching*, porque técnicamente son muy pocos los que se involucran con esta disciplina de manera consiente y formal. **El coaching representa una evolución de estas técnicas o**

estrategias que se viene usando en la atención orientativa y educativa de la familia, fundamentalmente en lo que supone la potenciación de la persona con todos sus recursos, el saber guiarla hacia el empoderamiento de todo lo que es y lo que puede y quiere lograr. La base del *coaching* (la mayéutica), potenciada con los elementos o herramientas que se utilizan también en otras disciplinas, configuran un gran aporte en la actualización de la Orientación familiar.

3.3. Fortalezas y debilidades del trabajo del Orientador familiar frente al *Coach* familiar.

La profesión de Orientación familiar posee grandes **fortalezas en los objetivos que persigue y en la variedad de herramientas que puede implementar en beneficio de la familia**. Poder acceder al núcleo de las situaciones personales y familiares representa una inmensa responsabilidad y sobre todo una oportunidad de dar y aprender en cada caso. El visible hecho de que este modelo de orientación tenga una puerta de entrada desde la formación de la persona para luego llegar a la familia, proporciona un camino que mientras se transita va generando diversas ocasiones de dar apoyo.

Poder orientar y en ese proceso proporcionar herramientas a través de diversos medios como la entrevista, talleres y cursos de formación, el *counseling*, etc., abre un abanico de posibilidades. Pero para ofrecer esa ayuda necesaria, también se requiere contar con los conocimientos y el dominio de elementos técnicos necesarios.

Pero **una debilidad se refleja en la profesionalización en términos académicos**, que como ya decíamos (págs. 29-30), existe a diferentes niveles, aunque quizá no en todos los países ni con o la misma descripción. Pero no solo eso, algunos profesionales requieren de algunas estrategias que le permitan dar a esta profesión el lugar que merece en la escala empresarial, quizá porque se ven limitados a un campo que se relaciona directamente al ambiente educativo, específicamente en colegios; o porque no han visto la manera de ampliar su campo de acción y sobre todo en lo que se refiere a la actualización y optimización de sus recursos para prestar servicios mucho más cercanos y certeros a las familias. No solo en el ambiente escolar, sino también en beneficio de las familias de manera particular o como factor importante para el rendimiento de los empleados de otro tipo de empresas.

También **existe una realidad relacionada con el marketing laboral**, ese que hace que se vendan los servicios y que estos sean valorados por su contenido, calidad y prestigio. Las familias deben conocer que existe este servicio y dónde se ubica, además de que el orientador debe conocer bien y agregar continuamente valor a su trabajo.

Pero esto no solo ocurre con la orientación familiar, existen estudios recientes que demuestran que incluso el trabajo académico de un *coach* de vida familiar no tiene toda la proyección y el apoyo que requiere, en comparación con otras ramas del coaching.

“El *Coaching* ha entrado en la cultura popular y es omnipresente... ha recibido el sello de aprobación dorado por parte del público en general y se está infiltrando en nuestras experiencias cotidianas y vernáculas. Sin embargo, existe un gran déficit de investigación, recursos, capacitación o credenciales con respecto al coaching de vida familiar” (Allen, 2016, pág. 4)¹⁰

¹⁰ “Coaching has entered popular culture and is omnipresent... has been given the Golden stamp of approval by the general public and is creeping into our vernacular and everyday experiences. Yet, there is a vast deficit of research, resources, training, or credentials regarding family life coaching”. (Allen, 2016, pág. 4)

Otro factor limitante, **sobre todo para la dedicación exclusiva a esta labor**, dentro del gran marco de atención que requiere la familia, son los costos que las personas están dispuestas a pagar por este servicio. Es muy común ver a un Orientador familiar con una actividad económica diversificada, porque el costo por hora de una consulta es bastante bajo, con relación al de un *Coach*. Pero esto no llega hasta ahí, porque pareciera que, aunque el *Coaching* está en auge, el problema de valoración del *Coaching* familiar como un servicio que merece ser remunerado dignamente, quizá tiene que ver con el adjetivo «familiar», porque también en este último el costo por hora es bastante menor, en comparación con un *coach* empresarial o personal. Son porcentajes asombrosos, pero esto también se puede analizar en función de los cambios que van ocurriendo a medida que las personas comienzan a conocer y reconocer la figura del *coach* familiar, más que nada porque se comienza a visualizar el efecto que este tiene en el desarrollo profesional y social de las personas. Para (Coutu & Kauffman, 2009) los entrenadores (*coaches*) ejecutivos podían ganar para la fecha de su investigación hasta \$ 3.500 por hora, pero esto no es lo que sucede con los *coaches* familiares.

“La tasa de pago para los entrenadores de vida familiar es significativamente menor. El salario promedio para el *coaching* de vida familiar es más cercano a \$ 100 / hora (Allen & Baker, 2016)” (Allen, 2016, pág. 4).¹¹

Cifras que fueron analizadas en Estados Unidos como punto de referencia del *Coaching* y la Educación familiar, pero que en la actualidad muy probablemente no están tan superadas, ni por un *coach* familiar ni por ningún otro profesional de atención a la familia. Pero la realidad también apunta a que este campo está siendo cada vez más conocido, al respecto la misma (Allen, 2016, pág. 4) advierte:

“La buena noticia es que las familias están interesadas en contratar entrenadores para servicios familiares, y lo ven como una inversión (Baker, Allen y Huff, 2015). Muchos practicantes de ciencias de la familia no se consideran empresarios y la mayoría no se ha capacitado en prácticas comerciales. Existe la necesidad de un cambio...”. (pág. 4)¹²

Esto último tiene una gran importancia en torno a lo que decíamos anteriormente, se requiere de una autovaloración del profesional y de que éste posea también el entrenamiento necesario, tanto para el ejercicio de su trabajo, como para tener un manejo comercial del mismo. Ya que en este sentido podemos encontrar algunos con una muy buena formación profesional y las habilidades necesarias para ejercer esta labor, pero no sabe cómo iniciarla porque a veces carece de algunas estrategias propias de la psicología de las ciencias del comportamiento (Allen, 2016, pág. 237), que en el caso del orientador puede tratarse de algunos elementos del *coaching* que pudieran dar un valor agregado a su trabajo; mientras que ambos, tanto el orientador como el *coach* podría requerir de un entrenamiento que les permita apuntar hacia un mejor manejo comercial de su trabajo.

¹¹ The rate of pay for family life coaching is significantly lower. The average pay for family life coaching is closer to \$100/hour (Allen & Baker, 2016).

¹² The good news is that families are interested in hiring coaches for family services, practitioners do not consider ourselves business people and most haven't had training in business practice. There is a need for a shift...

Donde se superen los paradigmas de que ambos hacen lo mismo, y sobre todo esté bien delimitado y éticamente establecido su radio de acción, y por qué no, el trabajo conjunto o el entrenamiento de uno sobre sus técnicas y elementos esenciales del otro, también respecto a los demás profesionales de las Ciencias que atienden a la persona y la familia.

Capítulo IV. La realidad familiar y sus necesidades actuales

4.1. La Familia y su necesidad de acompañamiento profesional

Dadas las diferentes realidades que acompañan a la familia de hoy, no ha de ser visto este tipo de acompañamiento como un indicativo de situaciones o conflictos graves a nivel personal, conyugal o familiar, porque ningún proyecto familiar se emprende con la idea de que algo va a salir mal o aquello va terminar en conflictos que no tendrán solución, por el contrario este es un proyecto de vida que merece ser cuidado desde sus raíces con una adecuada orientación para que las bases sobre las que se construyen sean sólidas.

La familia cada día va adecuando su estructura a situaciones cotidianas con las que su sistema no tiene que verse debilitado, por ello no tiene que haberse detectado algún tipo de patología para acudir a la intervención de expertos que puedan brindar soluciones o las herramienta para alcanzar el empoderamiento y desarrollo que deseamos y necesitamos como algo natural, lo verdaderamente importante es tener conciencia del proyecto familiar en su conjunto para querer lograr una buena gestión de sus vínculos parentales, sus relaciones como sistema y de la realidad que les rodea. Por lo que no es algo fuera de lo común que se requiera de apoyo para obtenerlo, ya sea mediante la adquisición de herramientas, la potenciación de todos los recursos que en ella se encuentran o ambas cosas.

Muchos escenarios familiares, a lo largo y ancho del mundo, demuestran los cambios externos que experimentamos todos gracias a la globalización que se menciona en todos los ambientes, frente a este panorama no solo cabe mirar esa parte de un núcleo que sufre daños, a costa de muchas cosas, hay que salir al frente y dar no solo uno, sino los pasos que sean necesarios para que esa mirada también se dirija a los caminos que existen y pueden llevarnos a crear cambios positivos que partan de una adecuada formación que no tiene que llegar al final de todo, sino antes. Por ello en trabajo preventivo que se puede hacer desde el acompañamiento personal, conyugal y durante la construcción y cuidado de la vida de familia, es lo más importante. No se puede esperar a que surjan las dificultades cuando existen mecanismos para evitarlas.

Si bien es cierto que el hombre está hecho para avanzar, para crecer, para desarrollarse y con él dar paso al desarrollo del ambiente en que se encuentra, entonces tendríamos que preguntarnos ¿qué es lo esencial? La persona, esa que está llamada a cuidar de los suyos, esos de los que es responsable y que son y han sido una decisión libre en su vida; entonces, hay que ayudarla a avanzar, a crecer, a reparar lo que haga falta, y con ella a su entorno más cercano, generando acciones positivas a lo largo de su historia que a su vez sean factor de influencia en la sociedad de la que forman parte.

Algunas generaciones de hace cincuenta años atrás podrían pensar que ellos no tenían tanta necesidad de ayuda como los de ahora. De hecho, se tiene la evidencia a tantos abuelos que no entienden como los hijos no son capaces de salir de una crisis matrimonial por sí solos, se preguntan por qué la solución más cercana suele ser el divorcio y por qué no pueden sentarse solos a resolver sus problemas sin acudir a terceros; la respuesta puede ser muy sencilla pero también algo compleja, la más directa y sencilla es que estos son

otros tiempos, que ahora muchos de estos matrimonios y luego familias (grandes o pequeñas) en muchos casos fueron educados en el seno de sus hogares bajo otras premisas de vida familiar muy distintas a la de sus padres, que tenemos varias generaciones de hijos cuyos padres hicieron mucho hincapié en formar de manera diferente a como ellos fueron formados, pero a eso también hay que sumarle el hecho de que ahora hay tantos elementos externos que influyen en la vida familiar, que en muchos casos no sabemos como sacar en mejor provecho de ellos o simplemente necesitamos aprender a construir nuestro propio modelo, según las propias condiciones.

Se tiene la convicción de que cuando un miembro o más, de una familia acude a buscar ayuda, es porque ya han sentido las consecuencias de algo que no se está haciendo bien, porque sienten que no pueden encontrar soluciones sin alguien que les guíe y ayude a encontrar el camino de retorno a la armonía y felicidad en el seno de su hogar. Hoy se debe crear un nivel de concienciación alrededor de la familia, con el trabajo preventivo y fortalecedor que puede brindar cualquier disciplina de atención familiar pero quizá más específicamente la orientación familiar.

Y es que, todos los tiempos, traen consigo carencias y/o necesidades cuyos portadores son las personas, las generaciones del momento. Sin dejar de lado que la cultura juega también un gran papel, porque en base a ella las personas también tienen una manera de ver y afrontar esas necesidades y de buscar o no los medios adecuados para satisfacerlas. Por esto también existen casos de muchas familias, que, de acuerdo con su origen e idiosincrasia, reaccionan ante los posibles conflictos o problemas matrimoniales o familiares de manera hermética, sin contemplar la intervención de agentes externos a la familia. Estos son los casos que representan una gran oportunidad para los profesionales de la atención familiar, en concreto de la orientación, ya que esto amerita la aplicación, y en algunos casos la creación, de herramientas que se adapten a las actuales características de la familia, que son en definitiva el modelo condensado que explica y representa a la sociedad que tenemos y a la que hay que apoyar en sus necesidades.

4.2. Aplicación de los elementos esenciales en el *Coaching* a la Gestión de derivación y la ética en el tratamiento profesional de la familia.

Como hemos mencionado en el punto 3.1, en cualquiera de las disciplinas de atención a la familia se debe contar con una adecuada gestión de derivación de los casos que se presenten ante cualquiera de los especialistas. En este lo que se refiere al *coach* familiar, lo que generalmente describe sus competencias señala directamente aquello que se encuentra fuera de su campo de acción. Es entonces el encuentro en que se establecen los acuerdos para dar inicio al proceso es el idóneo para manejar éticamente la particularidad de los mismos respecto del cliente y del especialista al que deba efectuar dicha derivación.

Solo algunas ocasiones la detección de estos casos no se podrá discernir en el inicio del proceso, y esto puede depender de diversos factores, como la inexperiencia del *coach*, la falta de confianza del *coachee* (que no siempre se obtendrá desde el inicio), o que algunos elementos salgan o sean descubiertos, no solo por el *coach*, sino también por uno o más *coachees* de una familia en una fase intermedia del proceso.

La ICF International Coaching Federation, ha creado un código de ética a fin de garantizar un manejo apropiado de sus miembros en el ejercicio de esta disciplina. Para ellos “La ética son principios morales guiados que subyacen en la manera en que los entrenadores se comportan de forma congruente con los valores fundamentales de integridad, excelencia, colaboración y respeto de *ICF*”. (International Coaching Federation, s.f.)¹³.

En lo que respecta a la derivación, el *coaching*, según la *ICF*, posee cierta regulación para casos como los siguientes:

- 1) Que el profesional extienda el *coaching* a otros campos específicos, aunque estos se encuentren dentro de su dominio en conocimientos u otra profesión de base; para hacerlo deberá terminar el proceso de *coaching* y luego hacer otro tipo de acuerdo profesional que no involucre esta disciplina. Un ejemplo de ello podría ser el de un cliente que quiere mejorar su estilo de trabajo en la bolsa de valores, y su *coach* tiene conocimientos al respecto, por su trabajo anterior. Lo que se exige es que el *coach* anime a su cliente, en caso de requerir este tipo de asesoría, a la búsqueda en un experto del área que pueda proporcionarle lo necesario, incluso ayudarlo a discernir sobre ello, en lugar de asumirlo como parte del proceso de *coaching*.
- 2) Solo en el caso de un experto cuya profesión de base y en ejercicio sea parte del apoyo que necesita el cliente, se recomienda lo que ya se explicaba, que haga los acuerdos pertinentes y termine un proceso para poder iniciar otro.

En el caso de los profesionales de las diferentes ramas de la Educación la familiar, en muchas ocasiones puede surgir la pregunta o el reproche hacia otras profesiones, como el *coaching*, porque la delimitación del territorio que uno y otro abordan es muy delgada y

¹³ “Ethics are guided moral principles underlying how coaches behave congruent with ICF’s core values of integrity, excellence, collaboration and respect” (*International Coaching Federation, s.f.*).

en ocasiones puede sentirse vulnerado el ámbito de trabajo, pero en general, mucho más el de la Educación familiar, por el auge que tiene el marketing del *coaching* en la actualidad. (Myers-Walls, Ballard, & Darling, 2011) hacen referencia a una serie de preguntas que debe hacerse el profesional que trabaja tanto en la Educación familiar como en otros dominios de la práctica familiar, éstas son el ¿Qué? ¿Cómo? ¿Por qué? ¿Cuándo? y ¿Para quién? Como una manera de “asegurarse de que haya propósito y enfoque” en su trabajo, y por qué no, de discernir si es necesario o no derivar a otro profesional.

Otras particularidades de gran importancia que se encuentran reflejadas dentro del código de ética del coaching se plasman -vale la pena recalcar- desde el inicio del proceso, donde se establecen los acuerdos entre el *coach*, el *coachee* y el patrocinador, si lo hay, para la fijación de todo lo relacionado con dicho trabajo. Todas las condiciones y requerimientos tanto del *coachee* como del *coach*. (International Coaching Federation, s.f.)

En esta fase de acuerdos el coach deberá asegurarse del entendimiento, por parte de su cliente, de cada una de sus especificaciones:

- a) Sobre quién es él y su acreditación como coach
- b) Qué es y qué no es el coaching.
- c) Cómo serán las fases del proceso.
- d) Se acordará lo referente a los cargos económicos del proceso.
- e) Se debe dejar clara la necesidad del cliente.
- f) Las respectivas normas de conducta que deberán acatar ambas partes.

Todo lo referente a la persona y su proceso de coaching se tratará bajo unas condiciones de rigurosa confidencialidad, acordada por ambas partes, pero si alguno de ellos la viera vulnerada de manera intencional por el otro, podrá hacer uso de su facultad de terminación o abandono del proceso.

Del mismo modo, el coach deberá dejar en claro todo lo referente a aquello que pueda generar conflicto de intereses y la importancia de evitarlo y reaccionar de manera ética en caso de que surgiera la ocasión.

Como estas existen otras exigencias contempladas en el código ético de esta disciplina, pero todo en relación con los profesionales federados en la *ICF*, algo que no todos los que ejercen el *coaching* como profesión poseen y que quizá vale la pena examinar en cada caso.

4.3. Experiencias actuales que perfilan el trabajo de servicio a la familia, con algunos elementos combinados del *Coaching*, la Orientación y la Educación, dirigidos a la persona, el noviazgo, el matrimonio y la familia, en Maracaibo – Venezuela.

1) ASEF. Asesoría y Servicios Educativos y Formativos C. A.

Una iniciativa que nace en el año 2006, una orientadora y una amiga educadora, comenzaron a barruntar la idea de debían hacer algo más, fuera de las paredes de un colegio, cuando una orientadora de otra institución con muchos menos recursos increpó a esta orientadora diciendo que “en su colegio tenían mucha formación para dar, para hacer más, que había que compartir e impartirla para ayudar a otras profesionales y llegar a otros colegios”. Entonces surgió la idea de una empresa que promoviera y facilitara esa formación al personal de otras instituciones educativas y a la familia en todo lugar; esto es *ASEF. Asesoría y Servicios Educativos y Formativos C. A.* Una empresa creada en Venezuela, con proyección internacional, para brindar apoyo a la familia e instituciones educativas, con atención personalizada y encaminada al estudio y formación en la utilización de herramientas que permitan la reconstrucción y fortalecimientos de la persona y la familia, para un mejor desarrollo de la sociedad.

ASEF ha realizado talleres de formación a personal educativo y recreativo, además de la asesoría a empresas, en lo referente al establecimiento de los valores corporativos como base para las relaciones entre sus empleados y sus familias.

Una parte esencial de sus servicios son los talleres y conversatorios para padres y jóvenes en diferentes instituciones educativas y Parroquias. Una empresa que tiene mucho por hacer en una sociedad que cada vez tiene más carencias y sufre un mayor deterioro de la persona y todas las instituciones que ella compone.

En este proyecto se han utilizado básicamente técnicas de Orientación Familiar para el asesoramiento personalizado y luego con el tiempo se comienza a visionar con respecto a los elementos del *Coaching*, más que nada porque se entiende que éstas no se encuentran en discrepancia con la Orientación, por el contrario, tienen muchas más similitudes que diferencias y hacen del proceso algo más práctico y concreto para algunos clientes. De hecho, se comienza a identificar que la mayoría de los orientadores de profesión aplican metodologías que las combinan, aún sin saberlo.

Al igual que en el *Coaching*, la escucha que da paso a la confianza, la entrevista en base a preguntas claves y el feedback son imprescindibles. En todos los procesos se establecen acuerdos y compromiso para trabajar juntos en la consecución de los objetivos, siendo conscientes de las responsabilidades que esto conlleva. Y para todo esto, ASEF se sirve de técnicas de la orientación, sobre todo de tipo formativo, además de las que se encuentran en franca similitud con el *coaching*, por no decir que es posible que solo dependa de cómo se les llame.

Las entrevistas, son un factor importante en el trabajo de ASEF, y como en ellas se brinda asesoría, en los momentos en que sea requerido por el o los clientes, entonces ya no se puede hacer *coaching*, pero si ese *counseling* que puede combinar técnicas que faciliten la

atención de las personas y sus familias. Más que nada porque el lograr la toma de conciencia a través de la introspección es también muy necesario y lo que muchas veces puede garantizar que las resoluciones y alcance de los objetivos tenga una duración permanente o como mínimo más profunda.

Pero desde hace cuatro años, ASEF comienza a fortalecer sus herramientas educativas y de carácter orientativo con la formación superior en Matrimonio y Familia de uno de sus miembros y con ella se comienza a mostrar un horizonte de posibilidades para poder desarrollar el trabajo de con jóvenes y familias en diferentes ambientes, no solo en el escolar, que era su mayor campo de acción en aquel entonces.

La primera iniciativa, Samanes Provida, Formación para el amor y la vida, que comenzó dentro de la Institución educativa Los Samanes, en Maracaibo – Venezuela, con las alumnas de los últimos grados de bachillerato. Dos años antes en área de orientación había iniciado un Campaña anual para la defensa de la vida, con estas alumnas. En ese entonces se pudo ver que aquello podía ser un proyecto más completo, algo que tuviera más alcance y que involucrara al resto del Colegio hasta trascender a las familias y a todos los ambientes donde se desenvolvían estudiantes.

Cuando se dio inicio a la Campaña Provida el objetivo principal era concientizar a las adolescentes sobre el valor de la vida en cualquier circunstancia, ya que en la Institución comenzaban a darse algunos casos de alumnas embarazadas en edades muy tempranas. El Colegio comenzaba a sufrir las consecuencias de que Venezuela sea el país con mayor índice de embarazos en adolescentes, sobre todo porque la población estudiantil proviene mayormente de zonas rurales o con una estructura familiar y socioeconómica, muy deterioradas. Pero son factores contra los que se lucha constantemente en Los Samanes y en ASEF y con muy buenos resultados, gracias a la formación que se imparte a las alumnas y sus familias. Por esto se puso mucho entusiasmo en este proyecto.

Un trabajo que fue creciendo y se convirtió en el ***Programa de Formación para el amor y la vida, Samanes Provida***. Implementado con mucho éxito, ya que desde entonces dejó de haber embarazos de alumnas y ellas comenzaban a tomar parte en la concientización de sus ambientes fuera del colegio. Esto gracias a que se han implementados horas de formación a las alumnas de los últimos años durante el Curso escolar y durante una semana, específicamente en el mes de marzo, cuando se celebran las Jornadas de Formación para el amor y la Vida, donde éstas dan formación en diferentes temas estudiados y seleccionados, a las alumnas de grados menores, se imparten charlas y conferencias con especialistas, se proyectan videos y se hacen coloquios y actividades recreativas, donde participa toda la Comunidad Educativa.

Parte importante del Programa se desarrolla con el apoyo de las tutorías individuales con cada alumna. En ellas se requieren fundamentalmente dos grupos de competencias del *coaching* como son ***la comunicación eficaz y facilitar el aprendizaje y los resultados***. Esto ayuda claramente a impulsar el desarrollo integran de las alumnas y a poder llegar a los objetivos formativos, no solo del programa sino también de la institución, de manera más eficiente y efectiva.

La idea sigue avanzando y se llevan algunas de estas actividades formativas a instituciones que las soliciten, principalmente se han impartido charlas a madres en

escuelas de educación primaria, sobre todo con la idea de llegar antes, de influir en la educación familiar que es lo esencial.

También se han llevado talleres de formación para el amor y la vida a jóvenes adolescentes en diversas comunidades de la Ciudad de Maracaibo. Y algunas exalumnas colaboran en estas y otras actividades de tipo social. La conciencia real de lo que sucede a sus iguales, hace que algunas se planteen estudiar carreras con las que puedan prestar más apoyo a las personas, como orientación, medicina, nutrición y enfermería. Una de ellas ha iniciado un proyecto comunitario de apoyo y formación para madres adolescentes y la mayoría siempre están dispuestas a darse para ayudar a formar a otras.

Las redes sociales y otras herramientas online son una parte importante de todo el trabajo que se está haciendo a nivel familiar, porque si hay un lugar donde se convocan hoy en día a grandes grupos de personas y donde se les encuentra, incluso de manera individual y hasta con características y necesidades en este y otros ámbitos, es en las redes sociales. Tanto ASEF como el Programa Samanes Provida y de manera personal, quien los dirige, buscan participar activamente en los ambientes en los que se puede y se debe influir de manera positiva y eficaz. No solo porque se tenga ideas y material que transmitir, sino por la imperiosa necesidad de no dejar espacios en blanco a todo lo que en modo alguno resulta beneficioso para las familias y la sociedad. La presencia en las redes de mayor uso, la publicación de contenidos en Blogs propios y de otras instituciones y muy recientemente la atención online a través de plataformas que permiten videollamadas, son herramientas que conectan con el cliente actual y potencial y sobre todo generan influencia y expansión de iniciativas de atención de gran importancia, que pocos saben que pueden acceder a ellas desde cualquier lugar del mundo.

ANEXOS

Anexamos de forma breve, pero sobre todo práctica, una breve consulta a algunos **profesionales expertos en atención a la familia**. Y ya que estas son áreas que se pueden ver como muy parecidas, es interesante conocer la manera cómo cada uno identifica su trabajo con relación a los demás y sus disciplinas.

La consulta se realizó sobre aspectos muy concretos que cada uno respondió de manera directa e individual, como son:

- Identificación de su trabajo y profesión, entre las opciones de Coach, Orientador, Mediador y Terapeuta.
- Confrontación entre estas disciplinas. Diferencias
- Delimitación entre unas y otras.

CONSULTA A EXPERTOS

Expertos	Profesión	Coaching	Orientación	Mediación	Terapeuta
Katherine Zambrano	Lcda. en Orientación y Consultoría Familiar. Dra. en Educación con un estudio fenomenológico sobre el amor conyugal	Tanto en la orientación familiar sistémica como en el <i>coaching</i> el rol del profesional es el mismo. Tiene influencia de las técnicas y herramientas de Terapia familiar sistémica	Trata los problemas de la relación, dificultades en la interacción con los otros, Ofrece apoyo en la mejora de los vínculos familiares	Acompaña a las familias en el hallazgo de nuevos caminos para superar sus dificultades y crisis	En su enfoque sistémico, se toma en cuenta el todo (familiar), mediante una mirada y un abordaje holístico e integrador de la persona, el mundo y sus relaciones.
Gabinete 2Rd	Atención al matrimonio y la familia, estilo <i>Counseling</i>	Es el trabajo de cambiar algún aspecto relacionado con la persona en su vida familiar o en las interpelaciones de trabajo	Persigue ayudar a estabilizar a la pareja o familia que está en crisis. Aporta herramientas para recuperar su capacidad de superar dificultades y fortalecer los vínculos	Se ayuda a buscar y alcanzar acuerdos que sean lo menos traumático posible, y que rijan en el futuro sus relaciones personales, paterno-familiares y económicas	Aborda problemas generados en el conflicto de las relaciones familiares con personas significativas en sus vidas. Es un enfoque psicoterapéutico dirigido principalmente al sistema familiar
Isabel Hersog	Professional Certified Coach, CPCC ACC	Es un sistema de trabajo donde la persona está presente en su total integridad para que viva su vida en plenitud, a lo que está llamado a ser, desde su esencia, valores y	Recaba y recopila información para ofrecer las recomendaciones más adecuadas, las soluciones al caso expuesto porque es esa	Es un sistema de resolución de conflictos al que llegan las partes de mutuo acuerdo, soportadas por un	Trabaja con pacientes, no con clientes. Las diferentes modalidades de terapia también trabajan las emociones al igual que el Coaching,

		propósito de vida, por eso su intimidad está absolutamente presente en todo el proceso	información la que está tamizada, estudiada y revisada. Se aconseja y determina el camino que hay que seguir	tercero imparcial	pero no son métodos de trabajo similares
María Carolina Sánchez	Psicóloga (Terapeuta), Profesora Investigadora	Motiva, brinda algunas pautas, tiene una función más directiva	Profundiza aún más, recibe las distintas situaciones que atraviesan las familias, aunque también brinda pautas, su tarea es más reflexiva		Hace un abordaje más profundo de las problemáticas. No solo busca direccionar o brindar pautas. Su principal misión es que la persona pueda enfrentarse a sí misma, reconocer lo que hay en ella y desde allí poder salir al encuentro con el otro.

Experiencias de perfilar el trabajo orientativo, estilo *Coaching*, para la persona, el noviazgo, el matrimonio y la familia y la empresa educativa.

1) ASEF, Asesoría y Servicios para la Educativos y Formativos.



Para lograr un **CAMBIO** en la **SOCIEDAD** debe existir un cambio a través de la **FAMILIA**

Servicios de Orientación ONLINE

Te ofrecemos:

- Orientación Profesional en la Formación Humana para ti y tu familia
- Orientación Profesional en la Formación de Recursos Humanos para el personal de tu empresa y/o unidades educativas
- Curso y Talleres de Mejoramiento Personal y Profesional orientados al área laboral y familiar

Atendemos online hacia cualquier parte de habla hispana!

Contáctanos:

 **asef**
Asesoría y Servicios Educativos y Formativos

asefca.venezuela@gmail.com 1 58 414 - 4740450

[Asef Asesoría y Servicios Educativos y Formativos](#) [@asef.ca](#)

[@ASEFca](#) <http://asefca.blogspot.com/>



 **asef**
Asesoría y Servicios Educativos y Formativos


Servicios de Orientación ONLINE

asefca.venezuela@gmail.com
1 58 414 - 4740450
[Asef Asesoría y Servicios Educativos y Formativos](#)
[@asef.ca](#)
<http://asefca.blogspot.com/>
[@ASEFca](#)

Para lograr un cambio en la **SOCIEDAD**, debe existir un cambio a través de la **FAMILIA**

Con espacios en las Redes sociales



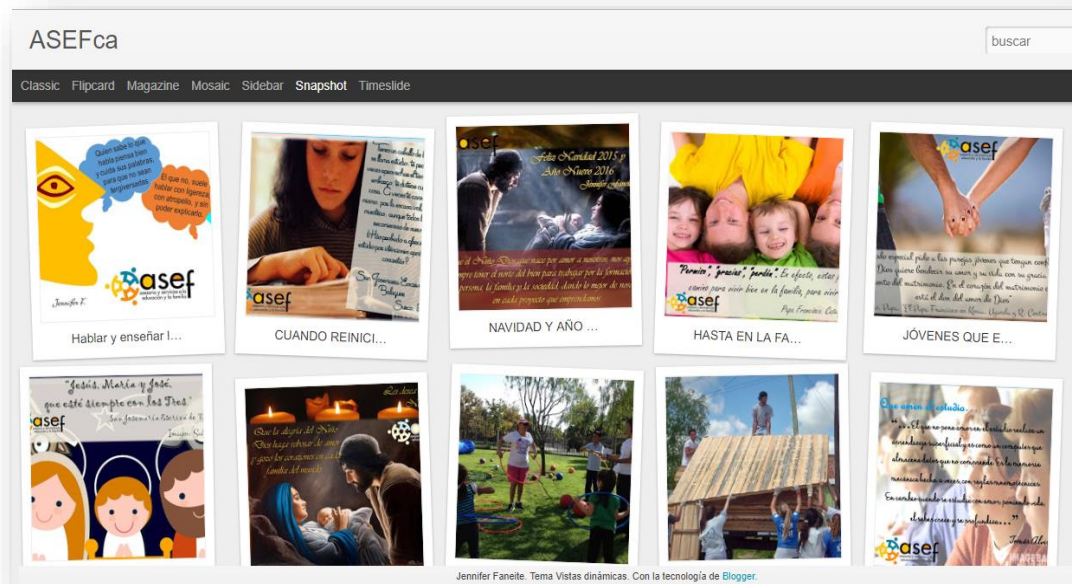


Publicación de Eventos realizados





Blog de información y artículos sobre persona, noviazgo, matrimonio y familia



Talleres y Charlas de formación para la persona y la familia



Taller que parte del Programa de Formación para el amor y la vida, facilitado a adolescentes de una Comunidad.

Foto: Parroquia Nuestra Señora del Rosario de Chiquinquirá.

Mayo 2016.

Maracaibo – Venezuela.

Taller organizado por el Centro Integral de Especialidades Psicológicas y Psiquiátricas (CIEPS)

Maracaibo - Venezuela



 **SABADO 20
DE MAYO**
De 9:00 am a
12:00 mm

Educando en el Amor

Taller para Padres

**JENNIFER
FANEITE**
ORIENTDORA Y
COACH FAMILIAR

Estrategias de
formación para el amor.
Padres que aman y
enseñan a amar.



Reconocimiento de la Sociedad Venezolana de Puericultura y Pediatría, filial Zulia, por el apoyo prestado, a través de la Dirección de ASEF, durante dos años consecutivos, en la Comisión de Pediatría Social. Llevando formación a las comunidades en riesgo del Estado Zulia.



2) Samanes ProVida. Formación para el amor y la vida.



Un Programa de **acciones formativas** que ayuda a nuestras adolescentes a vivir con **criterios adecuados**, en base a **ideas claras** y siempre consecuentes con **su dignidad de personas y jóvenes de este tiempo...**



samanesprovida
Formación para el amor



samanesprovida
Formación para el amor



samanesprovida
Formación para el amor



samanesprovida
Formación para el amor

Jornadas de Formación anuales

En la semana por la vida 2017:

#Juventud, #Amor y #Vida



Te invitamos a las actividades y charlas
que tendremos en el marco de la semana por la
vida, del 20 al 24 de marzo del 2017,
en nuestro colegio.



#samanesProvida
#formacionparaelamor



Presencia en las Redes Sociales



“Creemos y nos formamos en el mejor método:
Nos formamos en el amor, para el amor
y la defensa de la vida”



Samanes Pro-vida. Maracaibo - Venezuela
Publicado por Jennifer Faneite [?] · Me gusta esta página · 2 de julio de 2014 ·

Agregar una descripción

Etiquetar foto · Agregar ubi... · Editar


Nerva Nuñez y 4 personas más · 5 veces compartido

Me gusta · Comentar · Compartir ·

Escribe un comentario...

Solicitudes de amistad · Ver todas

Ft Ft · 15 amigos en común · Confirmar amistad



samanesprovida
Formación para el amor

Cuanta diferencia hace una familia que, “en unidad”, acompaña el crecimiento y orientación en el valor de la persona, que tanto necesitan los jóvenes. Nada se arregla con recriminar las consecuencias en lugar de mostrar el camino del bien para enfrentarlas. Nunca pensemos en el aborto como una solución.

“A todo aborto le precede un embarazo, y a todo embarazo, una relación sexual.
No conseguiremos el fin del aborto si no logramos la responsabilidad sexual...”

Dr. Benigno Blanco,
Presidente del Foro de la Familia en España

Actividad Social de Alumnas y Exalumnas



Si eres chica ProVida
de cualquier promoción de Los
Samanes, te invitamos a unirse a
nuestras Campañas Solidarias

**Escribenos
para
unirte a
nosotras**


@samanesprovida
@jf.coachfamiliar

La primera de ellas...
Un niño – Una sonrisa

Recauda alimentos, juguetes, ropa, útiles escolares y chucherías y vente con nosotras a repartir, apoyando la labor solidaria de la Iglesia San Onofre, en la Paraguita. El domingo 23 de julio a las 10:30 am


samanesprovida
Formación para el amor



CONCLUSIONES

Esta investigación corrobora que cada unidad familiar necesita ser abordada de manera personalizada desde la normalidad de sus circunstancias y con las herramientas debidas. Lo que se viene haciendo desde diversos campos, pero quizá no de manera completa, asertiva y acorde a las necesidades y modelos actuales, por lo menos en algunos aspectos, como es el caso de la orientación familiar y algunas otras disciplinas que han venido atendiendo este campo. Por ello y por ser la familia el inicio de toda persona es que, esta no puede escapar del interés de disciplinas relativamente nuevas como el *coaching*, que sigue tomando auge y que resulta interesante estudiar, más que nada por los resultados que se le atribuyen y por su flexibilidad de aplicación a cualquier área del quehacer humano, fundamentalmente para la búsqueda del cambio, para el mejoramiento -en este caso de la familia- desde su potencial y sus valores, para luego impulsar en ella el uso de los mecanismos que le ayuden a tomar lo mejor de sí como un apoyo para remontar en el logro de sus objetivos.

Una vez descubierto esto, la idea inicial de esta investigación, que nos lleva a revisar y analizar hasta dónde el *coaching* guarda relación con la orientación y qué aporta, más específicamente en el ámbito familiar. Dado que, al ejercer durante muchos años la Orientación familiar, hemos buscado constantemente la manera de actualizar nuestras herramientas de trabajo, sin tener al alcance suficientes opciones, ya que en los países latinoamericanos existen pocos medios de formación profesional en este ámbito. Y al toparnos con este modelo en un campo que no era la propia orientación, ni la psicología, o la Educación familiar en general, parece necesario encontrar sus bondades y examinar las similitudes con lo que hacemos y conocemos.

No es que otras disciplinas no persigan los mismos propósitos, pero un primer objeto de estudio ha sido:

- Analizar el *coaching* y la o las posibles variantes en cuanto al acompañamiento del *coach* con relación al del orientador familiar. En cuanto a este objetivo, la investigación ha demostrado que el acompañamiento del *coach* y el acompañamiento del orientador son procesos que no se dan de la misma manera, aunque a veces se utilicen las mismas herramientas u otras similares. Mientras un orientador acompaña, a la vez que forma a su cliente en la adquisición de herramientas necesarias, si este no las posee, luego le ayuda a generar todo el proceso de mejora o transformación que necesite. El *coach*, en cambio, motiva y entrena al cliente para que, a través de las preguntas contundentes, este encuentre en sí mismo el potencial que tiene y lo utilice para alcanzar las metas y objetivos propuestos.

Visto esto, se puede asegurar que hay muy pocas diferencias y sobre todo se puede corroborar que estas están separadas por un hilo tan fino que suele romperse con mucha

facilidad, al menos del lado de la orientación y sin la menor intención de invadir el campo del *coaching*. Es muy difícil ver en lo cotidiano donde se deja de orientar para hacer *coaching*, porque en el *coaching* se marca la ruptura del proceso si el *coach* comienza a orientar, aconsejar o dirigir a su cliente, y esto puede suceder de manera imprevista o por la poca atención que se pudiera prestar, pero en ese momento el *coach* acude a la derivación como una técnica que delimita el ámbito de acción de cada profesional que pudiera intervenir, a la vez que requiere e impulsa una adecuada relación entre ellos.

Por ello también vemos que no hay razones para dejar de asumir esta disciplina como un arte y una técnica que puede tener efectos positivos, de actualización y fortalecimiento de otros procedimientos que se utilizan en la atención a la persona y en este caso su vida familiar.

Gran parte de las disciplinas que abordan a la persona lo hacen desde un plano antropológico, filosófico o científico, entre otros, y “Los fundamentos del *coaching* deben buscarse en la psicología humanista (Maslow, Rogers); el existencialismo de Sartre (libertad, decisión, responsabilidad); las aportaciones de Divine y Flaherty; el constructivismo; la PNL; influencias orientales (zen: limpiar la mente), etc.” afirma (Bisquerra Alzina, 2008, pág. 164); y esto junto al manejo de ciertas competencias que exige en su ejecución, debe analizarse como algo que va en beneficio de su desarrollo como disciplina y del aporte que puede brindar a otras. El mismo Bisquerra advierte que **el *coaching* representa un reto, una salida profesional para los orientadores** y esta investigación propone una visión en la que la orientación, pueda hacer uso de estas herramientas. Muchas veces sin ninguna conciencia ni entrenamiento como tal, muestra un claro reflejo de que estas pueden compartir ciertos aspectos, aunque sean utilizadas desde una perspectiva diferente en el modo de apoyar, pero siempre para la consecución de objetivos de mejora o cambios concretos.

El *coaching*, como muchos otros métodos, puede ser más favorable para unos que para otros, porque, aunque posee cierta flexibilidad en la manera de adaptarse a cada profesión no se adapta a toda circunstancia, no puede abarcar todo lo que se puede presentar como algo carente de solución.

Esta disciplina tiene como principales objetivos el ayudar a ver lo que se quiere y se puede hacer, los mecanismos para lograrlo y acompañar en el proceso de fijar metas y cumplirlas, pero desde el cliente, bajo su completa responsabilidad como dueño del proceso; no para enseñar cómo hacer, ni decir lo que hay que hacer o supervisar las acciones y corregir o modificar el rumbo que se ha tomado. Es aquí donde se puede ver hasta dónde llega el campo de acción de un *coach*.

Mediante una revisión bibliográfica en la materia, sobre todo a nivel académico, se ha podido observar que:

- Se requiere mayor la investigación sobre el *coaching* familiar a nivel académico, esto quizá se debe a la necesidad de un mejor nivel de profesionalización de esta rama del *coaching*.

- La orientación familiar requiere mayor actualización, no solo en cuanto a la profesionalización de quienes la ejercen, sino también en sus contenidos y estudios académicos actuales.
- Se llevó a cabo una consulta a expertos, de corto alcance, cuyos resultados permiten corroborar que los profesionales de áreas como la orientación, la mediación y la terapia familiar pudieran tener una visión clara y completa de lo que es y pudiera llegar a representar el coaching para cada una de sus disciplinas. Igualmente del lado del coach

En cuanto a la profesionalización del *coaching* familiar:

- Está claramente reflejada la necesidad de profundidad y preparación en las ciencias de la familia, que en ocasiones no está presente en los programas de entrenamiento en coaching familiar que se ofrecen cada vez más en diversos países de América Latina, como es el caso de España, Chile, Colombia, etc., donde se abre campo a una mayor oferta de formación a nivel de cursos o diplomas certificados, en algunos casos a nivel internacional, -avalado por la *ICF*- que hemos mencionado en la investigación;
- En esta rama la Universidad Francisco de Vitoria se puede ver como pionera a nivel universitario, en los países de habla hispana, y con un plan de estudios que persigue dos objetivos claros en su formación de Expertos y Másteres en *Coaching* familiar, basados en: 1) (conocimiento antropológico) Comprensión de la persona, la familia y la personalización del acompañamiento que requieren y 2) (conocimiento técnico – científico) Adquisición de las herramientas necesarias para que ese acompañamiento sea eficaz (Intituto da Familia. Universidad Francisco de Vitoria, 2018). Algo que se puede desarrollar aún más y que daría paso a la actualización continua de los programas de formación en universidades para profesionales de esta y muchas otras áreas.
- Un factor interesante y digno de recalcar es el hecho de que Estados Unidos, siendo la fuente más desarrollada del *coaching* a nivel mundial, ha integrado en la formación de sus profesionales en muchos de sus campus universitarios cursos de coaching. Esto habla de la importancia que sigue tomando como disciplina a nivel profesional. Una de las más completas, mencionada en otro momento, es la perteneciente a la Universidad de Carolina del Norte «la Certificación en Educación Familiar y Coaching», coordinada por la Dra. Kimberly Allen, la principal referencia en esta línea de investigación en el área específica de la familia, que aún tiene poco abordaje académico. Esta fusión representa prácticamente el nacimiento bien fundamentado del Coaching familiar, con el objetivo de servir bajo el desarrollo de unas competencias concretas y en franco beneficio de la familia.

Ahora bien, cuando a la Orientación, al igual que al *Coaching* agregamos el adjetivo familiar esto lo hace todo más complejo y demandante en cuanto a preparación profesional, contenido y sobre todo la búsqueda de recursos que permitan brindar el mejoramiento no solo de una persona, su vida conyugal sino de ese conjunto de ellas que

conforman cada familia. Esta reclama una atención desde una visión sistémica, que les permita recibir el acompañamiento necesario a cada uno de sus miembros, pero sobre todo como parte de una unidad familiar.

Por ello la idea que en conclusión nos ha resultado más interesante se encuentra en el estudio desde el lado de la Orientación familiar, porque este demuestra que existe una necesidad importante de una mayor y mejor profesionalización, desde el punto de vista académico, por lo que se propone la creación de un plan de formación que tenga como base la profundización en las ciencias de la familia, algo que debería ser exigido para el trabajo de atención a la familia, tanto en la orientación como cualquier otra de las que hemos mencionado, otro punto que también valdría la pena abordar y desarrollar a un nivel más amplio como parte de esta línea de investigación.

Resulta imprescindible estudiar el hecho de que si hacemos referencia a que el coaching puede representar una oportunidad de amplitud y salida profesional para los orientadores entonces se debe desarrollar un programa a nivel universitario que incluya una formación en las técnicas y herramientas del *coaching* y su aplicación en la orientación familiar, teniendo en cuenta, claro está, que cada una de estas disciplinas tiene sus competencias, pero sobre todo que el *coaching* es muy exigente en la delimitación del ejercicio de las mismas. Siendo así también podría quedar abierta la interrogante de si es aceptable en el mundo del *coaching* que otra disciplina adapte sus técnicas a ciertos procedimientos.

Con esto no queremos cerrar la puerta al trabajo conjunto entre la orientación y el *coaching*, por el contrario, parece necesaria una apertura en ambas disciplinas que permita tanto el poderse complementar con la justa derivación en los casos que sea preciso, como el enriquecimiento mutuo con elementos natural y responsablemente compartidos, respetando la perspectiva y técnica de cada uno.

La orientación familiar es un terreno de grandes proporciones para el servicio de la persona y su familia, pero la misma requiere dar paso a la actualización de sus herramientas, adecuándolas a las necesidades que están y siempre estarán, de manera diferente en cada familia y de acuerdo con los tiempos; porque **servir es imprescindible para el desarrollo humano y la aceptación del servicio es vital para impulsar ese desarrollo**. Y este modelo de orientación de servicio merece ser promovido y potenciado profesionalmente, también de la mano de otras disciplinas que puedan complementar su trabajo en beneficio de la sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

- Alaminos, M. J., Bastida, A., & Sancho, E. (2013). *Coaching Deportivo: mucho más que entrenamiento*. México: Editorial Paidotribo. Recuperado el 15 de 09 de 2018, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/unav/detail.action?docID=4909942#>
- Allen, K. (March de 2013). A framework for family life coaching. *International Coaching Psychology Review (Online)*, 8(1), 72-79. Recuperado el 27 de 09 de 2018, de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=pbh&AN=85236155&lang=es&site=ehost-live&scope=site>
- Allen, K. (2016). *Theory, Research and Practical Guidelines for Family life coaching*. Switzzland: Springer International Publishing Switzerland.
- Bernal , A., Rivas, S., & Urpí, C. (2012). *Educación Familiar, Infancia y adolescencia*. España: Ediciones Pirámide.
- Bisquerra Alzina, R. (2008). *Coaching: Un reto para los orientadores*. Recuperado el 20 de Noviembre de 2018, de Revista Española de Orientación y Psicopedagogía: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=338230779004>
- Bouché, H. J., & Hidalgo, F. L. (2008). *Mediación y Orientación Familiar* (Vol. II). Madrid, España: Dykinson, S. L.
- Cantera, J., & Goujon, J. (2004). *Coaching, Mitos y Realidades*. Madrid, España: Pearson Educación, S. A.
- Coutu, D., & Kauffman, C. (January de 2009). How can coaches do for you? *Harvard Business Review Magazine (online)*. Recuperado el 27 de Septiembre de 2018, de <https://hbr.org/2009/01/what-can-coaches-do-for-you>
- de Codés M., M., & Álvarez G., B. (2007). *Orientación Familiar*. Madrid: UNED Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Dolan, S. (2012). *Coaching por valores* (Primera ed.). Madrid, España: LID Editorial Empresarial, S. L.
- Echeverría, R. (2011). *Ética y Coaching Ontológico*. Ediciones Granica. Recuperado el 17 de 10 de 2018
- Escrivá-Ivars, J. (2001). *Matrimonio y Mediación Familiar*. (I. d. Navarra, Ed.) España: Ediciones Rialp, S. A.
- Fernández Otero, O. (1984). *Qué es la Orientación Familiar*. Pamplona: Eunsa.
- Heimendinger, J., Uyeki, T., Andhara, A., Marshall, J., Scarbro, S., Belansky, E., & Crane, L. (2007). Coaching process outcomes of a family visit nutrition and physical activity intervention. *Health education & behavior.*, 34(1), 71-89.
doi:<https://doi.org/10.1177/1090198105285620>
- IDENTIA Coaching & Formación. (s/f). *Identia Coaching & Formación*. Recuperado el 01 de 11 de 2018, de <https://identiacf.com/identia/certificado-coaching-de-familia/>
- Instituto de Ciencias para la Familia. (Curso 2017-2018). *Modelos de Orientación Familiar*. (S. Lara, Ed.) Pamplona, Navarra, España: Universidad de Navarra.

- International Coaching Federation. (s.f.). *ICF*. Recuperado el 15 de 08 de 2018, de *ICF Definition of Coaching*: <https://coachfederation.org/about>
- International Coaching Federation. (s.f.). *Code of Ethics Overview*. Obtenido de Code of Ethics Overview
- International Life and Leadership Coaching Academy. (31 de Octubre de 2018). *ILC Academy*. Obtenido de <https://ilcacademy.com/certificacion-internacional-de-coaching-para-familia/>
- Instituto da Familia. Universidad Francisco de Vitoria. (25 de Noviembre de 2018). *Instituto da Familia*. Obtenido de Curso de experto y máster en Coaching Familiar: <https://institutodafamilia.es/master-en-coaching-familiar/>
- Martínez González, M. d., & Alvarez González, B. (2007). *Orientación Familiar*. Madrid: UNED Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Menéndez L., J. (2016). *Principios del Coaching*. Bubok Publishing S.L. Recuperado el 18 de 07 de 2018, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/unav/detail.action?docID=5425692#>
- Miedaner, T. (2004). *Coaching para el Éxito*. Barcelona: Urano, D.L.
- Myers-Walls, J. A., Ballard, S. M., & Darling, C. A. (02 de 09 de 2011). *Reconceptualizing the Domain and Boundaries of Family Life Education*. *FAMILY RELATIONS*. 60(4), 357-372. doi:<https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2011.00659.x>
- Padilla L., E. L., & Vela T., J. A. (2014). *COACHING PERSONAL Desarrollo integral; potenciando las capacidades de las personas en el ejercicio de su libertad. Un análisis, desde las Teorías de Whitmore y Gallwey fundamentado en la Antropología Cristiana*. España: TFM. Universidad de Navarra. Recuperado el 17 de Octubre de 2018
- Polaino - Lorente, A., & García Villamizar, D. (1993). *Terapia Familiar y Conyugal. Principios, Modelos y Programas. Guía para la formación de expertos*. (I. d. UNAV, Ed.) Madrid: Ediciones Rialp S. A.
- Quintana Cabanas, J. M. (1993). *Pedagogía Familiar*. Madrid, España: Narcea, S. A. de Ediciones.
- Ríos González, J. A. (1993). *La Orientación Familiar: Niveles contenidos y técnicas*. Barcelona, España: Narcea.
- Sellés, J. F. (2011). *Antropología para inconformes* (3ra ed.). Ediciones Rialp, S. A.
- Urpí Belmonte, M. (2014). *Coaching Familiar*. España: Ediciones B, S. A. .
- Wolk, L. (2013). *Coaching: El arte de soplar brasas en acción*. Gran Aldea Editores. Recuperado el 18 de 07 de 2018, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/unav/detail.action?docID=3213591#>

