

Caso Práctico de Coaching Ontológico

Tema: Liderazgo y Delegación

Contexto Inicial

Nicolás es un emprendedor de 35 años que ha construido una empresa exitosa de desarrollo de software. Sin embargo, se siente sobrepasado por el trabajo y estresado por no poder delegar efectivamente en su equipo.

Sesión de Coaching

Hugo: Bienvenido Nicolás. ¿Cómo llegas hoy?

Nicolás: (*Suspira, hombros caídos*) Agotado, Hugo. Esta semana fue especialmente difícil. Tuve que quedarme hasta tarde todos los días revisando el código del equipo porque no puedo confiar en que lo hagan bien.

Hugo: Te escucho hablar de confianza. ¿Podrías decirme más sobre eso?

Nicolás: Es que son buenos programadores, pero siempre encuentro errores. Y si algo sale mal, soy yo quien da la cara ante el cliente. No puedo darme el lujo de que algo salga mal.

Hugo: ¿Y cómo te sientes en este rol de revisor constante?

Nicolás: (*Tensión visible en el cuello y hombros*) Exhausto. No tengo tiempo para nada más. Ni siquiera puedo pensar en la dirección estratégica de la empresa porque estoy metido en cada detalle técnico.

Hugo: Cuando dices "no puedo darme el lujo", ¿qué observador estás siendo?

Nicolás: (*Pausa*) No entiendo...

Hugo: Imagina que eres un observador externo mirando esta situación. ¿Qué ves?

Nicolás: Veo a alguien que no confía... (*pausa larga*) Veo a alguien que está tratando de controlarlo todo.

Hugo: ¿Y qué crees que hay detrás de esa necesidad de control?

Nicolás: (*Su voz se suaviza*) Supongo que... miedo. Miedo a fallar, a decepcionar a los clientes.

Hugo: ¿Qué otros impactos tiene este observador que está siendo en tu empresa?

Nicolás: (*Reflexivo*) Mi equipo probablemente se siente desconfiado... Y yo estoy tan ocupado controlando que no puedo hacer crecer la empresa.

Hugo: Te invito a hacer un ejercicio corporal. Ponte de pie. En esta posición, encarnas al observador actual, el que necesita controlar todo. ¿Cómo se siente tu cuerpo?

Nicolás: (*De pie, hombros tensos*) Rígido, pesado... como si cargara todo el peso.

Hugo: Ahora, da un paso a un lado. Imagina que eres un líder que confía en su equipo. ¿Qué postura adopta tu cuerpo?

Nicolás: (*Cambiando de posición, sus hombros se relajan*) Me siento... más ligero. Como si pudiera respirar mejor.

Hugo: Desde este nuevo lugar, ¿qué posibilidades se abren?

Nicolás: (*Con energía renovada*) Podría... podría establecer procesos de revisión entre pares en el equipo. Invertir tiempo en capacitarlos en vez de solo corregirlos. Confiar en que pueden crecer.

Hugo: ¿Qué nuevas acciones se hacen posibles desde este observador?

Nicolás: Podría tener reuniones de mentoría en vez de solo revisión de código. Dar más feedback constructivo. Crear espacios para que el equipo proponga mejoras... (*sonríe*) Y finalmente tendría tiempo para trabajar en la visión de la empresa.

Hugo: ¿Qué distingues entre estos dos observadores?

Nicolás: El primero viene desde el miedo y crea más trabajo y estrés. Este nuevo observador... viene desde la confianza y crea posibilidades de crecimiento, tanto para el equipo como para mí.

Diseño de Acciones

Hugo: ¿Qué acciones concretas quieres comprometerte a realizar desde este nuevo observador?

Nicolás:

1. Establecer un sistema de revisión entre pares
2. Programar sesiones semanales de mentoría con el equipo
3. Dedicar las mañanas a trabajo estratégico antes de sumergirme en lo técnico
4. Crear un espacio mensual para que el equipo proponga mejoras

Seguimiento (2 semanas después)

Nicolás: (*Entrando con postura erguida y sonriente*) ¡El equipo está sorprendido con los cambios! Dos desarrolladores propusieron mejoras al proceso que nunca se me hubieran

ocurrido. Y lo mejor es que tengo más energía y tiempo para pensar en el crecimiento de la empresa.

Aprendizajes Clave

- Transformación del observador: de controlador a facilitador
- Cambio de creencia: de "solo yo puedo hacerlo bien" a "mi equipo puede crecer"
- Modificación corporal: de tensión a apertura
- Nuevas acciones: de revisión a mentoría
- Resultados: equipo más comprometido y líder más estratégico

Esto es un ejemplo de cómo una sesión de coaching ontológico luce.

A través de un proceso de preguntas que a veces nos cuesta plantearnos personalmente, se experimenta el cambio de observador y motiva un nuevo comportamiento.