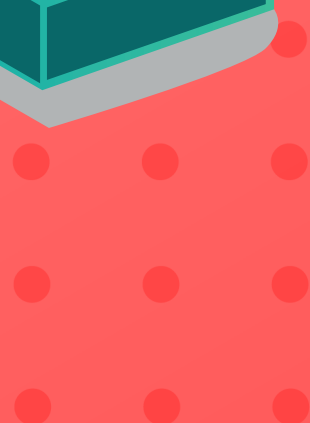
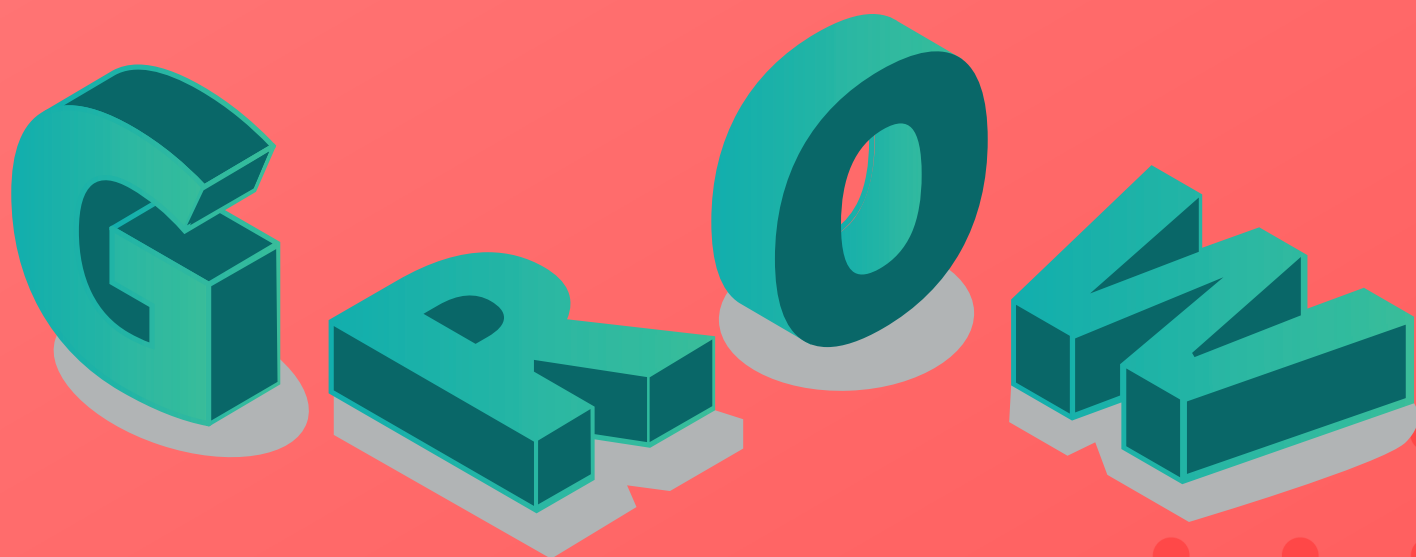


# Modelo GROW





# Introducción

Cada persona es única, cuenta con habilidades distintas, tiene objetivos propios y, por lo mismo, requiere refuerzos diferentes. El modelo GROW es una metodología que logra adaptarse a las necesidades y niveles particulares de cada persona, haciendo uso de aspectos filosóficos y principios de la naturaleza humana, que facilitan la administración de los objetivos individuales, provocando el desarrollo o crecimiento de la persona en cuestión.

A mediados de los años 70, Tim Gallwey desarrolló lo que él llamó el juego interior, aplicado inicialmente con deportistas. Gallwey describió, de manera clara y sencilla, cómo era posible reducir las interferencias psicológicas de los deportistas para que, a partir de ello, aumentara su desempeño en el juego exterior. Básicamente lo que él dice es que todos tenemos en nuestra cabeza una conversación interna, un diálogo interno que nos sabotea y nos impide hacer las cosas como sabemos hacerlas, pero que es posible modificar.

Posteriormente, Graham Alexander, Alan Fine y John Withmore, discípulos de Gallwey, tomaron los conocimientos del juego interior que él les enseñó y crearon la escuela del juego interior, pero ya no con deportistas, sino aplicados al mundo empresarial, logrando las conversaciones internas que reducen las interferencias psicológicas y aumentando el potencial de las personas.



Goal



Reality



Options



Will

Alexander, Fine y Withmore ayudaban a las personas a definir sus objetivos (qué querían) y haciendo consciencia de su realidad, les invitaban a encontrar, crear o descubrir opciones para finalmente tomar decisiones y ponerse en acción.

Remontándonos a la antigua Grecia, se dice que “El hombre es consciente”, de acuerdo al filósofo Sócrates, y que “El hombre actúa de manera deliberada”, en palabras de Aristóteles. Esto quiere decir que sus decisiones están determinadas por su voluntad y por la dirección que él define antes de actuar. Con base en esta premisa, será el modelo GROW el que, a partir de definir los objetivos, la realidad, las opciones y las acciones a seguir de cada individuo, nos guíe en la búsqueda del desarrollo de potencial humano.

## GOAL (OBJETIVO)

*“Si el hombre naturalmente se mueve por objetivos, y sus acciones siempre están orientadas a diferentes fines o metas, resulta lógico e imprescindible que se genere la máxima conciencia posible sobre ellos”.*

Por lo tanto, el primer gran paso para acercarnos a lograr un propósito, implica necesariamente clarificar con el mayor nivel de detalle posible, el objetivo a lograr.

Para ello es de suma importancia generar preguntas abiertas que nos permitan alcanzar dicha claridad a través de los principios de reflexión praxeológica:

1. *¿Qué queremos y/o tenemos que lograr?*
2. *Relevancia y/o motivación para conseguirlo.*
3. *Redefinir términos y/o conceptos utilizados.*
4. *Sintetizar el objetivo (Hacer de espejo).*
5. *Determinar tiempos o plazos.*
6. *Determinar indicadores de éxito.*
7. *Establecer la relación que hay entre un objetivo particular y uno general (si fuera el caso).*



## REALITY (REALIDAD)

La segunda categoría tiene que ver con la realidad o circunstancias: dado que podemos llegar al punto "B" (Objetivo) desde una situación "A" (Realidad), es imprescindible orientar también la reflexión hacia dichas circunstancias. Reconocer y comprender dónde estamos es un paso básico para definir como trazar la línea que unirá ambos puntos.

Ahora que tenemos claro hacia dónde vamos "en realidad", resulta valioso confrontar nuestro objetivo frente a nuestra realidad presente. Esta tarea implica un minucioso y consciente proceso de análisis, a partir del cual podremos despejar nuestras inquietudes para descubrir al menos dos cosas: Por una parte, obstáculos a los que nos enfrentaremos y, por otro lado, oportunidades en el camino.

Al igual que para definir nuestro objetivo empleamos preguntas abiertas, debemos someter nuestra realidad a los siguientes principios de reflexión praxeológica:

1. *Explicar la realidad (exterior e interior) con orientación al objetivo. ¿Dónde estás ahora? ¿Qué situaciones identificas que pueden estar afectando?*
2. *Establecer con claridad las declaraciones (juicios) o afirmaciones (hechos).*
3. *Mantener el análisis enfocado al objetivo.*
4. *Explorar interferencias y potencialidades (internas y externas).*
5. *Explorar la relación entre la realidad presente y el objetivo perseguido.*
6. *Redefinir términos o conceptos utilizados.*





## OPTIONS (OPCIONES)

La tercera categoría se relaciona con las opciones o alternativas: una vez que tomamos conciencia del objetivo (punto B) y de la realidad (punto A), es preciso facilitar el descubrimiento o creación del plan de acción, que no son más que las posibles líneas que podrían unir ambos puntos.

Esta es la categoría del proceso creativo, es el momento de hacernos cargo del camino hacia nuestro destino desde el marco de la responsabilidad. Cuando hemos observado el panorama general y específico de lo que pasa a nuestro alrededor (realidad presente), podemos entonces determinar los pasos a partir de los cuales diseñaremos la manera de alcanzar nuestra meta.

Existen infinitos caminos o rutas para llegar a algún lugar, por lo que muchas veces nos encontraremos en la indecisión de elegir por dónde empezar. Para ello existen también principios de reflexión praxeológica que nos ayudarán a definirlo:

1. *Explotar todas las opciones posibles. ¿Qué alternativas surgen?*
2. *No quedarse con las primeras opciones que surgen fácilmente.*
3. *Verificar que las opciones están orientadas a la consecución del objetivo.*
4. *Permitirse la reflexión silenciosa, sin apresurarse ni presionar.*
5. *Recapitular una y otra vez las opciones propuestas anteriormente.*
6. *Facilitar los desbloquesos.*



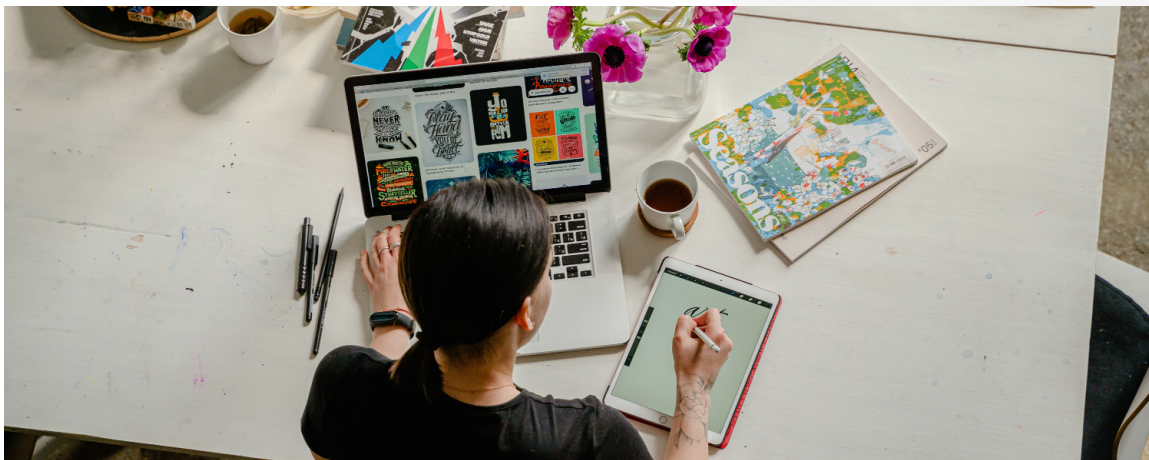
## WILL (ACCIONES)

La cuarta categoría tiene que ver con las acciones. Una vez creadas o descubiertas las vías posibles para cumplir con el objetivo, es necesario que se diseñe un plan de acción, lo que implica decidir comprometerse a ejecutarlo. Finalmente, después de una muy robusta y escrupulosa reflexión, estamos en condiciones de poner manos a la obra.

A partir de haber explorado las opciones sobre las cuales nos sentimos capaces de actuar, debemos definir, de una manera muy puntual, qué es lo que vamos a hacer con exactitud para alcanzar nuestro objetivo recordando que, ninguna acción puede ser cristalizada, si no está vinculada con nuestro motivus, es decir, nuestro interés individual natural o la esencia más pura de la motivación humana.

Para ello, será importante indagar sobre los siguientes principios de reflexión praxeológica:

- 1. Considerar todas las opciones prioritarias definidas en la "O".*
- 2. Definir un plan de acción concreto: ¿Quién, qué, cuándo y cómo se hará?*
- 3. Considerar un plan "B" ante posibles contingencias.*
- 4. Recapitulación de acciones comprometidas (agenda).*
- 5. Verificar niveles de compromiso y motivación.*
- 6. Verificar si el plan de acción cumple con el objetivo específico definido.*



## Objetivos smart

Dado que estamos en un punto “sin retorno” en que hemos definido libremente y con exactitud lo que queremos, somos más conscientes de lo que pasa a nuestro alrededor y, además, hemos creado posibilidades. Debemos asimilar la responsabilidad innata que poseemos y detallar explícitamente nuestras acciones concretas.

**NOTA:** Encontrarás el formato descargable, con los pasos a seguir del modelo GROW, en este mismo curso.





Objetivos smart

# Bibliografía

- 1. Coaching no directivo metodología y práctica, Dr. Leonardo Ravier, Unión editorial, primera edición 2016.**
  - 2. El Juego Interior del trabajo, Tim Gallwey. Editorial Sirio 2012.**
-

