

ENSAYO

Horizontes Expandidos:

Un Modelo de Formación en Coaching Ontológico Adaptado a las Comunidades del Norte Argentino con la Integración del "Algo Más"

AUTOR:

SCOP Cesar Leonardo José Ocaña La Padula

DNI: 22977921

SOCIO AACOP N° 4863

1. Introducción

El Coaching Ontológico, una disciplina claramente orientada a la exploración del ser, ha demostrado ser una poderosa herramienta para la expansión de posibilidades humanas. Su capacidad para facilitar transformaciones personales y profesionales ha sido ampliamente reconocida en diversos contextos. Sin embargo, la difusión y accesibilidad de sus programas de formación han estado históricamente concentradas en los grandes centros urbanos, generando una significativa brecha que excluye a vastas comunidades con particularidades culturales, socioeconómicas y geográficas distintivas.

En mi experiencia personal, al cabo de 7 años entre cursado de la carrera y años de certificación y participación en el voluntariado de AACOP, he observado poco o nulo interés en direccionar la oferta hacia estos núcleos. Además, una única certificación lograda con gran esfuerzo por una alumna, (hoy Coach), de la ciudad de Abrapampa, integrante de estas comunidades, en siete años de existencia de la Escuela ECOA en su SEDE Salta y Jujuy, versus más de 200 certificaciones totales entregadas, subraya la urgencia de adaptar la mirada de los coaches y la oferta formativa a esta realidad

Esta concentración geográfica y socioeconómica de la educación en coaching perpetúa una forma de exclusión epistemológica, al limitar el acceso al conocimiento y a las herramientas transformadoras del coaching a ciertas demografías, socavando su potencial para ser una fuerza de cambio social más amplia. Si las metodologías y distinciones del coaching ontológico permanecen confinadas a entornos urbanos y privilegiados, su promesa de ser una herramienta universal para el desarrollo humano se ve comprometida, convirtiéndose en un recurso para quienes ya poseen ventajas, en lugar de un catalizador para la equidad y el progreso colectivo.

Este ensayo aborda la imperiosa necesidad de revisar y adaptar los modelos de formación existentes para extender el alcance del Coaching Ontológico a las poblaciones del Norte Argentino. Esta región se caracteriza por una rica diversidad cultural, particularmente la cosmovisión andina, pero también por marcados desafíos socioeconómicos y barreras geográficas. La propuesta central es la elaboración, presentación y ejecución de un programa de formación que no solo reconozca, sino que se nutra de estas particularidades. El objetivo final es, como lo dice nuestra declaración “La expansión del potencial personal, organizacional y social, basada en el aprendizaje ontológico dentro de un marco constructivista y una perspectiva sistémica”, a los habitantes de la región para que se conviertan en agentes de cambio en sus propias vidas y comunidades.

2. Planteamiento del Problema: Desafíos y Realidades del Norte Argentino

La oferta actual de programas de formación en Coaching Ontológico, aunque robusta y efectiva en sus ámbitos de origen, ha demostrado ser insuficiente para penetrar y arraigarse en las comunidades del Norte Argentino. Esta limitación obedece a una compleja interconexión de factores, desde creencias culturales profundamente arraigadas hasta desafíos económicos y barreras de comunicación.

Las culturas andinas se distinguen, por características propias como, por ejemplo:

Fuertes lazos comunitarios y familiares: La familia extendida es el núcleo central. Los lazos de parentesco son amplios y se mantienen sólidos, a menudo trascendiendo la unidad nuclear. La solidaridad intrafamiliar es fundamental, sirviendo como una red de apoyo económica, emocional y social. Las decisiones importantes suelen consultarse con los miembros mayores y la figura del "anciano" o "patriarca/matriarca" posee un gran respeto y autoridad. La comunidad, en especial en las zonas rurales o de pequeños pueblos, funciona como una extensión de la familia, con un alto grado de interdependencia y reciprocidad.

Herencia cultural indígena y sincretismo: La influencia de las culturas precolombinas, especialmente la incaica y de pueblos originarios locales como los coyas y diaguitas, es palpable. Esto se manifiesta en la pervivencia de cosmovisiones andinas, rituales ancestrales (como la Pachamama), la medicina tradicional y la valoración de la tierra como fuente de vida y sustento. Esta herencia se fusiona con elementos de la cultura española introducidos durante la Colonia, dando lugar a un sincretismo cultural rico y distintivo, visible en festividades religiosas (como la Fiesta de la Virgen de Punta Corral) y prácticas cotidianas.

Economías de subsistencia y migración: Históricamente, muchas familias han dependido de economías de subsistencia basadas en la agricultura (cultivos andinos como la papa, el maíz, la quinua) y la ganadería a pequeña escala (llamas, cabras, ovejas). Esta realidad, sumada a la búsqueda de mejores oportunidades, ha generado patrones de migración estacionales o permanentes, tanto internas (hacia centros urbanos del país) como externas (a países limítrofes). A pesar de la migración, los lazos familiares se mantienen fuertes a través de visitas, envíos de remesas y una fuerte identidad con el lugar de origen.

Identidad arraigada al territorio y sus paisajes: La relación con el entorno geográfico (quebradas, punas, valles, selvas de yungas) es intrínseca a la identidad cultural. El paisaje no es solo un telón de fondo, sino un elemento activo que moldea las prácticas culturales, las creencias y el sentido de pertenencia. Esto se refleja en la arquitectura, la gastronomía, la música y las leyendas locales.

Respeto por las tradiciones y un ritmo de vida particular: Existe una valoración de las costumbres, ritos y saberes transmitidos de generación en generación. A menudo, el ritmo de vida en muchas localidades es más pausado en

comparación con las grandes urbes, priorizando las relaciones interpersonales y los tiempos de la naturaleza. Esto no implica una falta de dinamismo, sino una forma diferente de concebir el tiempo y las prioridades.

A esta realidad se suma un "temor histórico a la intromisión de otras culturas", arraigado desde la invasión y colonización española, y manifestado en la "xenofobia expresada en muchos países hacia el Colla". Estas creencias colectivas y experiencias históricas de opresión han generado una resistencia natural a la aceptación de ideas externas que puedan alterar su cosmovisión. Para que un programa educativo sea aceptado y efectivo, debe abordar proactivamente esta percepción de imposición externa, priorizando la construcción de relaciones de confianza y respeto por los marcos culturales existentes, lo que implica que el proceso de interacción es tan vital como el contenido.

Desde una perspectiva económica, la región exhibe una significativa polarización. Coexisten familias con ingresos cómodos, con un importante número familias con ingresos que los ubican por debajo de la línea de la pobreza, con escasa oportunidad de acceder a los programas de formación siempre arancelados. Esta barrera económica se agrava por una brecha en la percepción del valor del coaching.

Al no estar promocionado, ni conocerse en profundidad en esos espacios, el coaching ontológico no es visto como una posible fuente de ingresos, a pesar de su rentabilidad y los beneficios para el desarrollo personal. Por esto es que entiendo que simplemente ofrecer becas podría no ser suficiente; las estrategias de compromiso inicial deben demostrar activamente los beneficios económicos y de desarrollo personal tangibles del coaching ontológico dentro de su contexto cultural y económico específico. Esto requiere un enfoque basado en problemas que conecte el aprendizaje directamente con sus situaciones de vida reales.

Las barreras geográficas también son un factor determinante. Las poblaciones se encuentran en lugares distantes y presentan difícil acceso físico a los centros urbanos, sumado a un poco acceso a sistemas de comunicación ágil, como internet de alta velocidad, telefonía celular de buena calidad. Estas limitaciones infraestructurales exigen una reconfiguración fundamental de la entrega del programa, más allá de los modelos típicos en línea o centrados en entornos urbanos. Esto implica adoptar un enfoque de aprendizaje mixto que priorice métodos de bajo uso de tecnología, asincrónicos y basados en la comunidad, aprovechando las estructuras sociales existentes. La dependencia de plataformas digitales actualmente es inviable, lo que impulsa la innovación con materiales fuera de línea y la creación de centros de aprendizaje centralizados y descentralizados, capitalizando la inherente gran relevancia del trabajo comunitario y la cooperación de estas comunidades.

Además, la dialéctica utilizada en los programas de formación actuales no siempre se alinea con la forma de comunicarse de estas personas, a pesar de compartir el idioma español. Sus vocabularios suelen ser menos fluidos y expresivos en cuanto a la utilización de palabras, y la integración de palabras de idiomas originarios que se usan

a diario sería fundamental para hacer los programas más amigables y culturalmente relevantes. La adaptación lingüística no es una mera traducción, sino una búsqueda de resonancias conceptuales y metafóricas en el vocabulario local. Se trata de encontrar metáforas indígenas y narrativas culturales existentes que encarnen las distinciones ontológicas, haciendo que el aprendizaje sea profundamente significativo y coherente internamente, en lugar de un vocabulario extranjero impuesto.

En síntesis, la hipótesis subyacente es que los programas de formación existentes están diseñados desde una perspectiva que no ha logrado integrar las diferencias culturales, lingüísticas y geográficas de estas poblaciones, lo que hace que la oferta no sea atractiva ni viable para ellas. Reconocer al otro como posibilidad, una explícita tarea de quienes abrazamos esta profesión, implica la necesidad de una profunda evaluación y la creación de un modelo de programa que sea ecológico, atractivo y que potencie la capacidad de estas comunidades para crear nuevas realidades. Esta falta de atractivo actual es un síntoma de un defecto fundamental de diseño arraigado en una suposición universalista sobre el aprendizaje de adultos. La ausencia de adaptaciones como esta que propongo, no es solo un descuido, sino una barrera para el acceso equitativo y el impacto social, lo que destaca la necesidad urgente de un diseño centrado en el alumno y culturalmente sensible.

3. El "Algo Más" en la Coherencia Ontológica: Una Dimensión Esencial para la Cultura Andina

Dentro de la propuesta, creo necesaria la integración del concepto de "El Algo Más" como un dominio constitutivo de lo humano, junto al Cuerpo, Emociones y Lenguaje, a partir de una profunda exploración de la experiencia personal en las prácticas de coaching. Olga Suarez (s.f.), pionera en esta distinción, observó fenómenos que trascendían lo material, emocional o lingüístico, como la percepción de "seres con siluetas sutiles" o la ocurrencia de sincronicidades. Para ella, "El Algo Más" es una distinción energética que da cuenta de todo aquello que está más allá (y a la vez integrado) de lo que distinguimos como cuerpo, emoción y lenguaje propiamente dicho, refiriéndose a una dimensión más sut

Los componentes de "El Algo Más" identificados por Suarez son:

- **Percepción Ampliada:** Se refiere a experiencias que van más allá de los cinco sentidos biológicos, a veces llamadas "percepción extrasensorial". Permite "amplificar, expandir, profundizar" la percepción inicial, incluso sin la atención consciente de los sentidos biológicos.
- **Intuición:** La habilidad de captar una idea o sensación súbita, sin intervención del razonamiento, un "saber sin saber cómo se sabe".
- **Resonancia:** La capacidad de una vibración de ir más allá a través de ondas y provocar una vibración similar en otro cuerpo, es decir, la capacidad de una frecuencia de impactar, conectar o modificar otra frecuencia.

Pía Andújar (2020), por su parte, define "El Algo Más" como "todo lo que tiene que ver con el mundo de lo no visible como la energía, la intuición y la vibración". Ella enfatiza la necesidad de "aquietarnos, conectar con nuestro cuerpo, con registros y percepciones más sutiles... y apagar nuestra mente" para acceder a este dominio.

Ambas autoras abogan por la inclusión de "El Algo Más" como un cuarto dominio primario, expandiendo la coherencia tradicional de Cuerpo, Emoción y Lenguaje (CEL) a la "Coherencia C.E.L.AM." (Cuerpo-Emoción-Lenguaje-Algo Más). Tal y como se lleva a cabo actualmente en algunas formaciones avaladas por AACOP. Este cambio representa una expansión epistemológica del coaching ontológico, trascendiendo un marco puramente occidental y racional-lingüístico para adoptar una comprensión más holística, sutil y energéticamente informada del ser humano. Al integrar formalmente "El Algo Más", el coaching ontológico reconoce y legitima un espectro más amplio de la experiencia humana, incluyendo lo espiritual, lo energético y lo intuitivo. Esto no es un mero añadido, sino un enriquecimiento de la comprensión ontológica de lo que significa ser humano, haciendo que el modelo de coaching sea más completo y universalmente aplicable, especialmente en contextos culturales como el andino.

La conexión de este concepto con la cosmovisión andina es profunda y orgánica. Desde mi punto de vista, esta dimensión tiene mucho que ver con la cultura de estas personas, quienes tienen un arraigo muy fuerte con el ámbito religioso y la conexión con la naturaleza desde su ser.

Pía Andújar (2020), señala que puede representar "la energía, la intuición, el espíritu, Dios, o como quieran llamarle", lo que permite una flexibilidad cultural. La integración de "El Algo Más" no es una imposición externa, sino un reconocimiento y validación de las epistemologías indígenas existentes, donde lo espiritual y lo energético están intrínsecamente entrelazados con la vida diaria y la comprensión de la realidad. Esto fomenta una profunda resonancia cultural y autenticidad, trascendiendo la mera sensibilidad cultural para lograr una verdadera integración cultural. Al abrazarlo, el programa de coaching se alinea y legitima la cosmovisión inherente de los participantes, en lugar de pedirles que adopten una ajena. Esto genera un sentido de pertenencia y relevancia, haciendo que el proceso de aprendizaje sea más auténtico y profundamente impactante.

La integración de esta dimensión es crucial para la pertinencia y efectividad del programa porque:

- Expande la capacidad de observación para los procesos transformacionales.
- Reconoce los factores invisibles que juegan un papel fundamental en la vida y la creación.
- Permite la coherencia entre pensamientos, sentimientos y resultados deseados.
- Capacita a los coaches para estar más sintonizados con el estado energético del coachee y viceversa, fomentando una interferencia constructiva en las interacciones.

4. Fundamentos Pedagógicos y Andragógicos para una Educación Transformadora y Culturalmente Relevante

El diseño de un programa de formación en Coaching Ontológico para las comunidades del Norte Argentino requiere una sólida base pedagógica que reconozca las particularidades de los aprendices adultos y su contexto cultural. Los principios de la Andragogía, la Educación Liberadora de Paulo Freire, la Construcción Social de la Realidad de Berger y Luckmann, y el Aprendizaje Dialógico de Aubert et al., junto con otros aportes relevantes, ofrecen un marco robusto para este propósito.

Principios de la Andragogía

La Andragogía, el arte y la ciencia de enseñar a adultos, es fundamental para este modelo. El término fue acuñado por el educador alemán Alexander Kapp(1833), quien lo contrastó con la pedagogía (enseñanza a niños), enfatizando las estrategias de aprendizaje centradas en los adultos y su participación en la estructura de la experiencia de aprendizaje. Malcolm Knowles (1980) popularizó y desarrolló esta teoría, articulando seis supuestos clave sobre los aprendices adultos:

- Necesidad de Saber: Los adultos necesitan comprender el "porqué" de su aprendizaje y su utilidad práctica.
- Autoconcepto del Aprendiz: Los adultos transitan de una personalidad dependiente a una más autodirigida, prefiriendo el aprendizaje independiente.
- Rol de la Experiencia: La experiencia acumulada es un recurso invaluable para el aprendizaje.
- Disposición para Aprender: La disposición a aprender se orienta cada vez más hacia las tareas de sus roles sociales y situaciones de vida.
- Orientación al Aprendizaje: Los adultos prefieren un enfoque basado en problemas en lugar de uno centrado en el contenido.
- Motivación para Aprender: La motivación es principalmente interna (autoestima, satisfacción laboral, calidad de vida).

Eduard C. Lindeman (1926), otro filósofo clave de la educación de adultos, enfatizó que la educación de adultos es una "empresa cooperativa de aprendizaje informal y no autoritario" cuyo propósito es "descubrir el significado de

la experiencia". Abogó por grupos de aprendizaje pequeños, eliminando las conferencias, y concibió la educación de adultos como una "fuerza para la acción social constructiva". Para Lindeman, el currículo debía centrarse en el método más que en el contenido, desarrollando habilidades analíticas, y consideraba que "la experiencia es el libro de texto vivo del aprendiz adulto". Además, impulsó un currículo multicultural, rechazando el sesgo eurocéntrico.

La alineación de la naturaleza generativa e indagatoria del coaching ontológico con los principios andragógicos no es una coincidencia, sino una sinergia. Ambas perspectivas empoderan al aprendiz o coachee como el agente principal del cambio. Esto es particularmente vital en contextos donde la autoridad externa ha históricamente quitado el poder a las poblaciones locales. Los principios centrales del coaching ontológico, como el poder de las declaraciones o el observador como fuente de la realidad, fomentan directamente la autodirección y la motivación interna. La conversación de coaching en sí misma es una forma de aprendizaje experiencial y basado en problemas. Al fundamentar explícitamente el programa en los principios andragógicos, se aprovecha esta sinergia natural. Este enfoque contrarresta directamente las líneas verticales de mandatos, expresadas en el inherente respeto a los ancianos y líderes, y la "educación bancaria" (Freire; 1970), al posicionar a los participantes como cocreadores activos de su aprendizaje y su realidad. Transforma la experiencia educativa de una recepción pasiva a un empoderamiento activo, haciendo que el programa sea profundamente resonante y efectivo para individuos que buscan convertirse en una "herramienta de cambio".

Tabla 1: Principios de la Andragogía y su Aplicación en el Modelo de Formación Propuesto

Principio de la Andragogía	Descripción del Principio	Aplicación en el Programa de Coaching Ontológico Adaptado	Justificación/Impacto Esperado
Necesidad de Saber	Los adultos necesitan comprender el "porqué" de su aprendizaje y su utilidad práctica.	El programa se inicia con una fase de evaluación y diálogo comunitario para identificar necesidades y desafíos reales, demostrando cómo el coaching ofrece soluciones tangibles a sus problemas cotidianos y comunitarios.	Asegura la relevancia del programa, generando una motivación intrínseca al conectar el aprendizaje con mejoras directas en su calidad de vida y la de su comunidad. Supera la percepción de que el coaching no es visto como una posible fuente de ingresos.
Autoconcepto	Los adultos son autodirigidos y	Se fomenta la autogestión del aprendizaje a través de	Empodera a los participantes al reconocer su capacidad de liderazgo y

Principio de la Andragogía	Descripción del Principio	Aplicación en el Programa de Coaching Ontológico Adaptado	Justificación/Impacto Esperado
del Aprendiz	prefieren el aprendizaje independiente.	materiales adaptados para estudio autónomo y la creación de grupos de estudio comunitarios, donde los participantes asumen roles activos en su proceso.	autonomía, alineándose con el objetivo del coaching de hacerlos "protagonistas en la creación de nuevas realidades".
Rol de la Experiencia	La experiencia acumulada del adulto es un recurso valioso para el aprendizaje.	Las metodologías son experienciales y dialógicas, utilizando las vivencias y saberes locales como punto de partida para la reflexión y la construcción de nuevas distinciones de coaching.	Valida el conocimiento preexistente de los participantes, haciendo el aprendizaje más significativo y arraigado en su realidad. Convierte la experiencia en el "libro de texto vivo".
Disposición para Aprender	La disposición a aprender se orienta a las tareas de sus roles sociales y situaciones de vida.	El currículo se contextualiza con ejemplos y prácticas directamente aplicables a sus roles familiares, comunitarios y productivos, abordando desafíos específicos de su entorno.	Maximiza la receptividad al aprendizaje al hacerlo directamente relevante para sus vidas y responsabilidades, facilitando la conexión entre la teoría del coaching y su aplicación práctica.
Orientación al Aprendizaje	Los adultos prefieren un enfoque basado en problemas y soluciones.	El programa se estructura en torno a la resolución de problemas reales de la comunidad (ej. Relaciones familiares, gestión de conflictos), utilizando las distinciones del coaching como herramientas para generar	Fomenta la aplicación inmediata del conocimiento, transformando el aprendizaje en acción social constructiva y demostrando el valor práctico del coaching en su contexto.

Principio de la Andragogía	Descripción del Principio	Aplicación en el Programa de Coaching Ontológico Adaptado	Justificación/Impacto Esperado
		soluciones.	
Motivación para Aprender	La motivación es principalmente interna (autoestima, calidad de vida).	Se crean espacios para la reflexión personal y grupal sobre el impacto del coaching en su bienestar, autoeficacia y capacidad de contribuir al desarrollo de su comunidad.	Refuerza los motivadores intrínsecos al vincular el aprendizaje con el crecimiento personal y la capacidad de generar un impacto positivo en su entorno, superando la dependencia de incentivos externos.

La Educación Liberadora de Paulo Freire

La visión de Paulo Freire sobre una educación liberadora es una piedra angular ética y filosófica para este programa. En su obra "Pedagogía del oprimido" (1970), Freire critica la "educación bancaria", un modelo donde el educador "deposita" conocimientos en estudiantes pasivos, negándoles su capacidad de problematizar y crear. En contraste, promueve una educación donde educadores y educandos son sujetos de un proceso compartido, mediado por el diálogo auténtico y la acción. Este diálogo es la base para la "concientización", un proceso crítico de comprensión del mundo que permite a los individuos convertirse en agentes de su propia transformación. La "investigación temática" freireana, que busca los "temas generadores" a partir del universo idiomático y las experiencias de los educandos, es análoga a la necesidad de comprender las inquietudes, desafíos y aspiraciones de estas comunidades para diseñar una formación pertinente. En "Cartas a quien pretende enseñar" (1991), Freire profundiza en la práctica docente como una praxis reflexiva y comprometida con la transformación social, una visión que permea la ética de este programa propuesto.

El marco de Freire proporciona el respaldo ético y filosófico para la adaptación cultural del programa. Asegura que la "adaptación" no sea meramente superficial, sino un compromiso profundo con la valoración del conocimiento cultural local y el empoderamiento de las comunidades para definir sus propias necesidades de aprendizaje y soluciones. Esto aborda directamente los desequilibrios de poder históricos.

La Construcción Social de la Realidad (Peter Berger y Thomas Luckmann)

La obra de Peter Berger y Thomas Luckmann, "La construcción social de la realidad" (1966), es vital para comprender la dimensión sociológica de la adaptación. Su tesis de que la realidad social se construye a través de

la interacción y el lenguaje subraya que la forma en que las distinciones del coaching se presentan y se vivencian debe "dialogar con las construcciones de realidad preexistentes en estas culturas". La "interacción y el lenguaje" específicos de estas comunidades son los puentes esenciales para la internalización de nuevas distinciones.

La teoría de Berger y Luckmann proporciona la lente sociológica para entender por qué la adaptación lingüística y cultural es tan crítica. No se trata solo de hacer que los conceptos sean comprensibles, sino de integrarlos en la propia estructura de cómo estas comunidades perciben y articulan su mundo, haciendo que la transformación sea sostenible. Si el lenguaje del coaching choca con la construcción social de la realidad existente en una comunidad, las distinciones no se integrarán en su experiencia vivida.

El Aprendizaje Dialógico (Aubert, Flecha, García, Flecha y Racionero)

La visión de Paulo Freire sobre una educación liberadora encuentra un eco profundo en el "aprendizaje dialógico" propuesto por Aubert, et al. (2008) en "Aprendizaje dialógico en la sociedad de la información" (2008). Este enfoque se fundamenta en principios como el diálogo igualitario, la inteligencia cultural, la transformación, la dimensión instrumental, la creación de sentido, la solidaridad y la igualdad de diferencias. Estos principios son plenamente coherentes con la perspectiva freireana. El diálogo igualitario implica que todas las voces tienen el mismo valor, independientemente de la posición jerárquica o el nivel de conocimiento formal, resonando con la horizontalidad que Freire propugna entre educador y educando. La inteligencia cultural reconoce la validez de los saberes y experiencias que los participantes traen de sus comunidades, en línea con la valoración de la "experiencia existencial" de los oprimidos por parte de Freire. La transformación como objetivo del aprendizaje dialógico se alinea directamente con la capacidad de la educación liberadora para generar un cambio en la realidad social de los individuos y sus colectivos.

Para entenderlo de forma más sencilla, estos siete principios se pueden explicar así:

Diálogo Igualitario: Imaginen un círculo donde la voz de todos vale lo mismo, sin importar si eres el más joven, el más sabio, o si tienes un título. Aquí, lo que importa es la fuerza de tu argumento, no quién lo dice. Es como una charla entre amigos donde todos se escuchan y respetan.

Inteligencia Cultural: Reconocer que cada persona trae consigo una "mochila" llena de saberes, experiencias y formas de ver el mundo que vienen de su cultura, de su familia, de su vida. No hay un saber superior a otro; todos son valiosos y enriquecen el aprendizaje colectivo.

Transformación: El aprendizaje no es solo para acumular datos, sino para cambiar, para mejorar la realidad. Es como sembrar una semilla que no solo crece, sino que da frutos que benefician a todos.

Dimensión Instrumental: Aprender cosas que realmente te sirvan para la vida, para resolver problemas concretos, para conseguir lo que necesitas. No es teoría por teoría, sino herramientas prácticas que puedes usar desde ya.

Creación de Sentido: Que lo que aprendes tenga un significado profundo para ti, que te conecte con tus valores, con lo que te importa. No es memorizar, es entender por qué esto es importante para tu vida y la de tu comunidad.

Solidaridad: Aprender juntos, ayudándose unos a otros. Si uno sabe algo, lo comparte; si otro tiene una dificultad, los demás lo apoyan. Es un aprendizaje en comunidad, donde el éxito de uno es el éxito de todos.

Igualdad de Diferencias: Celebrar que somos distintos y que esas diferencias nos hacen más fuertes. No se trata de que todos seamos iguales, sino de que todos tengamos las mismas oportunidades de aprender y participar, valorando lo único de cada uno.

El aprendizaje dialógico proporciona el plan metodológico para implementar la filosofía de Freire y la Andragogía en la práctica. Asegura que el propio entorno de aprendizaje sea un microcosmos de la transformación social deseada, fomentando la inteligencia colectiva y el respeto mutuo, lo cual es crucial para comunidades que valoran el "trabajo comunitario y la cooperación". Al adoptar el aprendizaje dialógico, el programa crea un espacio inclusivo donde las "líneas verticales de mandatos" pueden ser desafiadas dentro del contexto de aprendizaje. Aprovecha el espíritu colaborativo inherente de las comunidades, haciendo del proceso de aprendizaje una demostración del poder transformador de la inteligencia colectiva y el respeto mutuo. Esto fomenta la apropiación interna y la sostenibilidad del conocimiento.

Ejemplos Prácticos y Efectivos de Implementación

La aplicación de estas ideas ha demostrado resultados notables en diversos contextos, especialmente en iniciativas de "Comunidades de Aprendizaje" (Elboj, et al. 2002), un concepto que emana directamente de la puesta en práctica de principios dialógicos y de la educación liberadora:

Tertulias Literarias Dialógicas: En estas tertulias, personas de diferentes edades y niveles educativos leen obras clásicas de la literatura universal. El debate y la interpretación se construyen colectivamente, con base en el diálogo igualitario donde las aportaciones de todos son valoradas. Se ha observado una mejora significativa en la comprensión lectora, el vocabulario y, lo más importante, una mayor participación social y confianza personal, especialmente en grupos que tradicionalmente han sido excluidos del acceso a la cultura formal. Esto demuestra

cómo el diálogo sobre textos "generadores" puede expandir el mundo de sentido de los participantes, una resonancia directa con la metodología freireana.

Grupos Interactivos: En el aula, se organizan pequeños grupos heterogéneos de estudiantes que realizan tareas conjuntas con la ayuda de un adulto (voluntario, familiar, etc.). Este apoyo permite que la diversidad de ritmos y habilidades se convierta en una fortaleza. El "andamiaje" de Vygotsky ("Mind in Society", 1978) se materializa en la interacción dialógica, donde el aprendizaje es un proceso social y colaborativo. Se ha documentado una mejora en el rendimiento académico, la convivencia y el desarrollo de habilidades sociales, al permitir que cada participante, en su rol de "educando-educador", contribuya desde su propia "inteligencia cultural".

Formación de Adultos en Comunidades Marginadas (Brasil y España): Diversos proyectos de alfabetización y formación profesional en contextos de alta vulnerabilidad han adoptado enfoques freireanos y dialógicos. En lugar de imponer currículos estandarizados, se parte de las necesidades y saberes locales. Por ejemplo, en programas de alfabetización, se utilizan palabras y temáticas relevantes para la vida de los participantes ("temas generadores"), facilitando un aprendizaje que es significativo y empoderador. El resultado no es solo la adquisición de habilidades lectoras o profesionales, sino la revalorización de la identidad cultural y el fomento de la participación ciudadana activa, transformando la percepción de sí mismos y de su capacidad de influir en su entorno.

Estos ejemplos ilustran cómo el "diálogo transformador" (Quintana, "Pedagogía social"), inherente al Coaching Ontológico, puede ser catalizador de aprendizaje y desarrollo cuando se aplica con una profunda conciencia contextual y un compromiso con la igualdad y la participación. La metodología del coaching, centrada en la pregunta y la reflexión, es inherentemente dialógica, y su fusión con los principios pedagógicos de Freire y el aprendizaje dialógico puede potenciar exponencialmente su impacto en el Norte Argentino.

La obra de Bruner "La educación, puerta de la cultura" (1997), también refuerza la idea de que la educación es un proceso de enculturación, lo que implica que el diseño curricular debe estar profundamente arraigado en la cultura local para ser significativo. Nassif en su "Teoría de la Educación" subraya la dimensión social y política de la educación, que debe orientarse hacia la emancipación y la transformación de la realidad.

5. Diseño del Modelo de Programa Adaptado: Fases y Componentes Clave

El modelo de programa propuesto para la formación en Coaching Ontológico en el Norte Argentino se estructura en fases interconectadas que priorizan la adaptación cultural, la pertinencia contextual y la sostenibilidad. Este enfoque no busca una mera traducción curricular, sino una verdadera transposición didáctica y cultural que

permita a los futuros coaches ser agentes de transformación en sus propios contextos, reconociendo el valor intrínseco de sus saberes y su cosmovisión.

Evaluación Inicial

La evaluación inicial es indispensable para comprender el "interés y la necesidad real" de estas comunidades, permitiendo ofrecer un "producto viable, atractivo y ecológico". Esto implica una fase de inmersión y diálogo genuino con los líderes comunitarios, referentes culturales y potenciales participantes. Desde una perspectiva pedagógica, esta etapa resuena con los principios de la "investigación temática" de Paulo Freire (1970), que busca los "temas generadores" a partir del universo lingüístico de los educandos.

Esta evaluación inicial no es un simple ejercicio de recopilación de datos, sino una fase crítica de construcción de relaciones. Establece la confianza y la copropiedad desde el principio, mitigando directamente el "temor a la intromisión" histórica y asegurando que el programa sea percibido como una iniciativa interna en lugar de una imposición externa. Dada la historia de imposiciones externas y desconfianza, una evaluación de arriba hacia abajo probablemente fracasaría. Por lo tanto, la evaluación debe ser participativa y dialógica, involucrando a los miembros de la comunidad como co-diseñadores activos. Esta fase inicial se convierte en un acto de "diálogo igualitario", construyendo la confianza fundamental necesaria para el éxito del programa.

Elaboración Curricular y Metodológica

La elaboración del programa debe ser meticulosa, considerando toda la información recabada. Esto implica adaptaciones curriculares significativas. Si bien los fundamentos del Coaching Ontológico son universales —el lenguaje como generador de realidad, la importancia del observador, la distinción entre hechos e interpretaciones—, la forma de abordarlos, los ejemplos y las prácticas deben ser "profundamente contextualizados".

Esta contextualización no se trata solo de hacer que el contenido sea comprensible, sino de validar la validez epistemológica de las experiencias y conocimientos locales dentro del marco del coaching. Transforma conceptos abstractos en realidades vividas, fomentando una integración más profunda. Si el contenido permanece abstracto o utiliza ejemplos ajenos, no resonará con la "construcción social de la realidad" de las comunidades. Al arraigar los ejemplos en su vida diaria (por ejemplo, prácticas agrícolas, reuniones comunitarias, dinámicas familiares), el programa demuestra que las distinciones ontológicas no son solo constructos teóricos, sino herramientas prácticas para abordar sus desafíos específicos. Esto valida sus experiencias existentes como fuentes legítimas de aprendizaje y aplicación, haciendo que el coaching sea relevante y accionable.

Las metodologías de enseñanza deberán ser predominantemente dialógicas y experienciales, alineándose con la educación liberadora de Freire y el aprendizaje dialógico de Aubert et al. Se pondrá énfasis en la "participación igualitaria y la creación de significado a través del diálogo", contrastando con un modelo de transmisión unidireccional.

Adaptación del Lenguaje y Vocabulario Local

Para lograr esta adaptación lingüística, es fundamental ir más allá de la simple traducción y buscar resonancias conceptuales y metafóricas en el vocabulario local. Los términos presentes en el glosario criollo-argentino, con su influencia quechua, ofrecen una riqueza invaluable para este propósito, aludiendo a estados, acciones y relaciones que pueden servir como anclajes para las distinciones ontológicas.

La adaptación lingüística sirve como un poderoso acto descolonizador dentro del proceso educativo. Al validar e integrar términos y metáforas indígenas, el programa desafía activamente la hegemonía lingüística de los sistemas de conocimiento externos, empoderando a los participantes para articular sus transformaciones en su propia voz cultural. El lenguaje no es solo una herramienta de comunicación, sino un portador de cultura, historia y cosmovisión. Imponer un marco lingüístico extranjero puede sentirse como una continuación de prácticas coloniales. Al buscar e integrar activamente términos y metáforas locales, el programa demuestra un profundo respeto por la cultura indígena. Esto actúa como una estrategia pedagógica "descolonizadora", permitiendo a los participantes integrar los conceptos de coaching en sus marcos cognitivos y culturales existentes, en lugar de obligarlos a abandonar los suyos. Esto fomenta una apropiación genuina, haciendo que el aprendizaje sea más profundo y sostenible, y aborda directamente el "temor a la intromisión".

El simple acto de integrar y validar este vocabulario local no solo hará el programa más inteligible, sino que también comunicará un profundo respeto por la "inteligencia cultural" de los participantes, principio fundamental del aprendizaje dialógico de Aubert et al. Esto crea un espacio de "diálogo igualitario" donde el conocimiento no fluye solo de "arriba hacia abajo", sino que se construye colectivamente, validando las formas propias de conocer y nombrar el mundo.

Tabla 2: Adaptación de Distinciones Clave del Coaching Ontológico al Vocabulario del Norte Argentino

Distinción Clave del Coaching Ontológico	Concepto Central	Propuesta de Adaptación/Metáfora Cultural	Justificación/Explicación de la Resonancia Cultural
Quiebre / Disonancia	Momento de dificultad, desequilibrio o revelación que interrumpe el flujo habitual y demanda una nueva acción o perspectiva.	"Apunar" (mal de las montañas, dificultad para avanzar, necesidad de un nuevo aire/perspectiva) o "Caima" (comida desabrida, metáfora de una situación vital sin "sabor" o propósito).	"Apunar" evoca una experiencia física de dificultad que requiere adaptación, resonando con la necesidad de un nuevo "aire" o perspectiva ante un desafío. "Caima" sugiere una falta de vitalidad, invitando a "condimentar" distinto la realidad.
Compromiso / Declaración	Acto lingüístico de crear una nueva realidad o curso de acción, asumiendo responsabilidad por su cumplimiento.	"Minga" o "Mingaco" (costumbre agraria de servicio personal gratuito o trabajo por turnos, que encarna un compromiso colectivo y acción coordinada).	La "minga" es una práctica ancestral de cooperación y compromiso colectivo hacia un fin común. Invitar a "mingar" una nueva realidad apela directamente a este sentido de solidaridad y acción coordinada, haciendo el concepto tangible y culturalmente arraigado.
Observador	La forma particular en que un individuo interpreta la realidad, influenciando sus emociones y acciones.	"Aguaitar" (atisbar, mirar con cuidado, observar con atención) o "Apacheta" (altar rústico de piedras en honor a la Pachamama).	"Aguaitar" introduce la práctica de la observación consciente de la propia realidad, juicios e interpretaciones. La "apacheta" puede metaforizar un "punto de observación" o un "espacio de reflexión" donde se depositan cargas y se busca claridad, honrando la conexión espiritual con la tierra.
Acción / Hacer	La capacidad de generar movimientos y comportamientos que producen resultados en	"Changa" (tarea, encargo, ocupación momentánea) o "Achurar" (tomar, agarrar, denota acción directa y	"Changa" se refiere a tareas específicas y "achurar" a una acción directa y decisiva. La práctica de "coquear" (mascar coca) podría ilustrar la importancia de un

Distinción Clave del Coaching Ontológico	Concepto Central	Propuesta de Adaptación/Metáfora Cultural	Justificación/Explicación de la Resonancia Cultural
	el mundo.	concreta).	"proceso" o una "preparación" consciente antes de la acción, y cómo ciertos rituales cotidianos ya contienen una disciplina y un propósito.
Emoción	Estados de ánimo que predisponen a la acción y que son fundamentales en la experiencia humana.	"Chasca" (pájaro de copete revuelto, plumaje gris y rayas doradas, que se domestica y anda suelto en las casas; metáfora de un cambio de "plumaje" o estado de ánimo).	"Chasca" puede evocar la idea de un estado interno que, aunque a veces "revuelto" o "alborotado", puede ser observado y transformado, como el cambio en el plumaje de un ave, o su domesticación.

Prácticas de Campo y Aplicaciones Comunitarias

Las prácticas de campo son un componente esencial del programa, diseñado para asegurar que los futuros coaches no solo adquieran distinciones teóricas, sino que también desarrollen la capacidad de aplicarlas de manera efectiva y contextualizada en sus propias comunidades. El enfoque estará en la implementación y utilización de las distinciones del Coaching Ontológico en las conversaciones diarias y en la organización de los espacios de comunicación de las comunidades.

Al integrar las prácticas directamente en las estructuras y desafíos existentes de la comunidad, el programa transforma el aprendizaje en acción social inmediata. Esto se alinea con la creencia de Lindeman de que "todos los grupos exitosos de educación de adultos tarde o temprano se convierten en grupos de acción social", haciendo que el aprendizaje sea directamente relevante e impactante.

Las áreas de aplicación incluyen:

Aplicación en la Vida Cotidiana Individual: Se diseñarán prácticas que permitan a los participantes aplicar las distinciones del coaching en su vida cotidiana, como la gestión de sus emociones, la toma de decisiones personales y la construcción de relaciones más saludables dentro de sus entornos familiares y sociales. Esto podría incluir la facilitación de conversaciones difíciles con familiares, la gestión de la propia frustración ante situaciones de escasez o la planificación de pequeñas metas personales.

Intervenciones Grupales y Comunitarias: Se realizarán proyectos de coaching de equipos que trabajen en la resolución de problemas específicos de la comunidad. Esto abarca desde la mejora de la producción agrícola a través de una comunicación más efectiva y la coordinación de esfuerzos ("minga" como práctica de acción coordinada), la gestión sostenible de recursos naturales, o la promoción de la salud y el bienestar colectivo. Las prácticas podrían incluir la facilitación de reuniones comunitarias para planificar proyectos, la mediación en conflictos internos o la dinamización de grupos para alcanzar objetivos comunes.

Coaching Institucional y Empresarial Local: Se diseñarán proyectos de coaching organizacional orientados a la mejora de la comunicación, el liderazgo y la gestión de equipos en organizaciones locales. Esto incluye cooperativas, asociaciones de productores, emprendimientos familiares o pequeñas empresas que operan en la región. El objetivo es fortalecer las capacidades de liderazgo local y fomentar prácticas de gestión que sean coherentes con los valores culturales de la comunidad.

La aplicación práctica de las distinciones del coaching a problemas comunitarios reales (por ejemplo, la mejora de los rendimientos particulares en tareas laborales, la resolución de disputas locales) transforma el aprendizaje de una teoría abstracta en soluciones tangibles. Esto no solo refuerza el aprendizaje, sino que también demuestra el valor inmediato del coaching para la comunidad, fomentando la aceptación y la sostenibilidad. Crea un ciclo de retroalimentación donde el aprendizaje informa la acción y la acción proporciona nuevas experiencias de aprendizaje, encarnando el principio de que "la experiencia es el libro de texto vivo del aprendiz adulto".

Presentación del Programa

La presentación del programa deberá ser flexible y adaptada a las posibilidades de acceso, considerando las ubicaciones distantes y el poco acceso a sistemas de comunicación ágiles. Se podría contemplar una combinación de encuentros presenciales intensivos en puntos estratégicos accesibles, complementados con materiales de estudio adaptados para formato offline, o plataformas asincrónicas que no requieran conexión permanente. La colaboración y el trabajo comunitario, valores arraigados en estas culturas, pueden ser pilares para el estudio en grupo y el apoyo mutuo entre los participantes.

Ejecución y Sostenibilidad

La ejecución del programa deberá ser redituable para los educadores, pero con modelos de financiación creativos y flexibles que consideren la diversidad económica de la región. Esto podría incluir becas parciales o totales, sistemas de patrocinio comunitario o alianzas con organizaciones que valoren el impacto social del coaching.

Para asegurar la sostenibilidad económica y la pertinencia del programa, es crucial establecer alianzas desde la organización base de las comunidades. Estas comunidades aún sostienen estructuras originales de sus tribus o comunidades autóctonas, y es a través de sus líderes y referentes a donde se llega con mayor facilidad. Los líderes son quienes conocen las necesidades, los intereses y las dinámicas de sus comunidades. Por lo tanto, establecer alianzas con ellos es fundamental para asegurar que el programa sea relevante, valioso y sostenible.

La asociación con el liderazgo y las estructuras comunitarias existentes no es solo una estrategia logística, sino un acto fundamental de empoderamiento y descolonización. Transforma el programa de una intervención externa en una iniciativa liderada por la comunidad, asegurando la sostenibilidad a largo plazo y la integración cultural al aprovechar el capital social inherente. Esto aborda directamente el temor a la intromisión y las estructuras patriarcales al respetar y trabajar dentro de la autoridad local establecida y el capital social. Al establecer alianzas con los líderes comunitarios, el programa gana legitimidad y confianza. Esto transfiere la propiedad de los educadores externos a la propia comunidad, fomentando la motivación intrínseca y asegurando la relevancia y sostenibilidad del programa más allá de los ciclos de financiación iniciales. Transforma a los líderes en defensores y facilitadores del programa, convirtiéndolo en una parte orgánica del desarrollo de la comunidad en lugar de un proyecto temporal.

Además, se explorará la posibilidad de ofrecer becas o descuentos a miembros de la comunidad que se comprometan a replicar la formación dentro de sus propias organizaciones o grupos, fomentando así la autosostenibilidad y la expansión del impacto. La experiencia de las "Comunidades de Aprendizaje" (Elboj et al., 2002) nos enseña que la transformación educativa es posible cuando se involucra a toda la comunidad en el proceso de aprendizaje, haciendo de la formación de coaches una inversión colectiva en el desarrollo local.

6. Conclusiones y Recomendaciones

El presente ensayo ha delineado la imperiosa necesidad de un modelo de formación en Coaching Ontológico adaptado a las comunidades del Norte Argentino, una región rica en cultura, pero marcada por desafíos históricos, socioeconómicos, geográficos y lingüísticos. Se ha demostrado cómo los programas actuales, concebidos desde una mirada particular, no logran ser atractivos ni viables para estas poblaciones. La propuesta de un modelo que integre la dimensión de "El Algo Más" y se fundamente en principios culturalmente relevantes, como la

Andragogía, la Educación Liberadora de Freire, la Construcción Social de la Realidad y el Aprendizaje Dialógico, emerge como una solución integral y transformadora.

La integración de "El Algo Más" no es un mero añadido, sino un reconocimiento profundo de la cosmovisión andina, donde lo espiritual y lo energético están intrínsecamente ligados a la existencia. Esta expansión de la coherencia ontológica a CELAM (Cuerpo-Emoción-Lenguaje-Algo Más) legitima y potencia las formas de conocimiento y percepción inherentes a estas culturas, permitiendo que el coaching resuene de manera auténtica y profunda.

El modelo propuesto se asienta sobre la premisa de que el aprendizaje debe ser un acto de co-creación y respeto mutuo. La evaluación inicial participativa, las adaptaciones curriculares contextualizadas, las metodologías dialógicas y experienciales, y la crucial adaptación lingüística mediante la incorporación de vocabulario local, son pilares que aseguran la pertinencia y la apropiación del programa. La re-significación de distinciones clave del coaching a través de metáforas arraigadas en la cultura local no solo facilita la comprensión, sino que también actúa como un proceso de descolonización lingüística, empoderando a los participantes a articular su transformación en su propia voz cultural.

Las prácticas de campo, diseñadas para abordar problemas reales a nivel individual, grupal, comunitario, institucional y empresarial local, transformarán el aprendizaje en acción social directa. Esto no solo refuerza las distinciones aprendidas, sino que también demuestra el valor tangible del coaching, fomentando la auto-sostenibilidad y la replicación dentro de las comunidades. La flexibilidad en la presentación del programa y los modelos de financiación creativos, junto con el establecimiento de alianzas estratégicas con los líderes y las estructuras de base comunitarias, son esenciales para la sostenibilidad a largo plazo y para asegurar que el programa sea percibido como una iniciativa interna y no una imposición externa.

El impacto esperado de este modelo es multifacético. A nivel individual, se anticipa un fortalecimiento de la autoestima, la autodirección y la capacidad de los participantes para gestionar sus emociones y tomar decisiones. A nivel comunitario, se espera una mejora en la comunicación, la resolución de conflictos y la capacidad de las comunidades para planificar y ejecutar proyectos colectivos, convirtiéndose en "protagonistas en la creación de nuevas realidades". Para la comunidad del coaching ontológico, este modelo representa una expansión significativa de su alcance y relevancia, demostrando su adaptabilidad a contextos culturales diversos y su potencial para contribuir a la equidad social.

Se recomienda a la comunidad de Coaches ontológicos de toda Latinoamérica que considere este modelo como una inspiración para emprender iniciativas similares en sus propias regiones con comunidades indígenas o marginadas. Se sugiere la realización de futuras investigaciones, incluyendo estudios de impacto a largo plazo, el

desarrollo de herramientas de coaching específicas para contextos culturales diversos y una exploración más profunda de "El Algo Más" en diferentes epistemologías. Finalmente, se hace un llamado a la colaboración activa entre instituciones académicas, asociaciones de coaching y organizaciones comunitarias para co-crear y expandir estos horizontes de formación transformadora.

7. Referencias

- Andújar, P. (2020). *El dominio no visible de los seres humanos - El Algo más*. Asociación Argentina de Coaching Ontológico Profesional. [Consultado en: AACOP](#)
- Aubert, A., Flecha, A., García, C., Flecha, R., & Racionero, S. (2008). *Aprendizaje dialógico en la sociedad de la información*. Hipatia.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1966). *The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge*. Doubleday.
- Bruner, J. S. (1997). *La educación, puerta de la cultura*. Visor.
- Elboj, C., Puigdemívol, I., Soler, M., & Valls, R. (2002). *Comunidades de aprendizaje. Transformar la educación*. Graó.
- Freire, P. (1970). *Pedagogía del Oprimido*. Herder and Herder.
- Freire, P. (1991). *Cartas a quien pretende enseñar*. Siglo XXI Editores.
- Knowles, M. S. (1980). *The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy*. Follett Pub. Co.
- Lindeman, E. C. (1926). *The meaning of adult education*. New Republic.
- Nassif, R. (1980). *Teoría de la educación. Problemática pedagógica contemporánea*. Cíncel.
- Suarez, O. (s.f). *El "ALGO MÁS"*. Asociación Argentina de Coaching Ontológico Profesional. [Consultado en: AACOP](#)
- Vygotsky, L. S. ("Mind in Society", 1978)