

# HABILIDADES DE ENTRENAMIENTO PARA EL VETERINARIO DE GRANJA



## Owen Atkinson

Hay un juego que a veces se utiliza durante el entrenamiento de entrenamiento. Una persona piensa en un problema real que tiene, o en

algo que le gustaría hacer, pero ha estado posponiendo. La persona guarda este secreto.

Los otros jugadores se turnan para hacer una pregunta cada uno al responsable del problema. El responsable del problema no responde a la pregunta, sino que otorga una calificación (de 1 a 10) en función de lo útil que encontró la pregunta.

Después de un tiempo, los interrogadores se sintonizan con el tipo de preguntas que obtienen puntuaciones altas. Date una palmada en la espalda cada vez que obtengas un 9 o un 10. Con el tiempo, el responsable del problema dirá cuándo puede ver la manera de resolver su dilema, y este es el final del juego. Los jugadores expertos ayudarán a las personas a resolver sus dilemas en solo 10 a 15 minutos.

## ¿Cuáles son las preguntas de mayor puntuación?

Muy rápidamente, encontrará que las preguntas cerradas tienen una puntuación muy baja. Serán completamente inútiles (por ejemplo, «¿Es

un gran problema?») O degenerarán en un juego de adivinanzas inútil (como «¿El problema tiene algo que ver con su trabajo?»); inútil porque, recuerde, el que tiene el problema no puede darle la respuesta.

A diferencia de las preguntas cerradas, las preguntas abiertas no pueden tener una respuesta de «sí» o «no» porque generalmente comienzan con por qué, qué, cómo, cuándo, quién o dónde. Estos serán recompensados con puntuaciones más altas.

Sin embargo, no todas las preguntas abiertas van a dar en el clavo. «¿Por qué es un problema?», «¿Por qué no lo has hecho?» o «¿Quién tiene la culpa?», como ejemplos, probablemente darán puntajes moderados, tal vez un 3 o 4. Ayudan a la persona que plantea el problema a explorar el problema un poco más, pero ya saben que es un problema, por lo que la utilidad es limitada. .

Luego, encontrará algunos de alto impacto, como «¿Quién podría ayudarlo a resolver este problema?» o «¿Cuál es el primer paso que puede dar?». Estas son preguntas abiertas centradas en soluciones. Promoverán nuevos patrones de pensamiento y es probable que la persona que plantea el problema le otorgue una puntuación más alta. Cuando obtenga una puntuación alta, es posible que pueda seguir un poco el hilo, como «¿Qué podría hacer para animar a esa persona a que le ayude?»

Con el tiempo, darás con las preguntas realmente buenas. He jugado mucho a este juego y, alerta de spoiler, casi puedes garantizar un 9 o un 10 con «¿Cómo te sentirás cuando este problema se haya resuelto?» ¿Por qué? Porque es un ejemplo de una pregunta abierta con visión de futuro. Este tipo de pregunta lleva al que plantea el problema más allá de los obstáculos inmediatos que se le presentan. La persona accederá a las soleadas tierras altas en su imaginación y desbloqueará líneas de pensamiento que le ayudarán a ver formas de sortear esos diversos obstáculos.

Intentalo. Preste toda su atención al responsable del problema. Haga una pregunta abierta con visión de futuro, luego espere. Observe cómo la sonrisa se desliza lentamente sobre el rostro de la persona; ver los engranajes zumbando: él o ella se volverá para mirarte con una luz en el ojo que no estaba allí antes y otorgará 10. Luego, él o ella podría agregar: «¡Vaya! Eso es increíble. ¡Gracias!»

## **¿Qué pasó aquí?**

Este es el coaching cognitivo conductual que utiliza el principio de consideración positiva incondicional. Funciona. Los interrogadores no

han sido proveedores de soluciones; no es posible dar consejos en este juego. Se están comportando como «socios pensantes». Están ahí para quien plantea el problema y su único objetivo es hacer preguntas que le resulten útiles. Estos son los que ayudan a desbloquear nuevas vías de pensamiento y romper viejos patrones de pensamiento.

El que presenta el problema experimenta desafíos y apoyo, un desafío a su forma original de pensar y apoyo porque el único objetivo de los otros jugadores es hacer preguntas que serán de gran ayuda para él o ella.

Por supuesto, es un juego. Todo el mundo está relajado. No hay presión, y debido a que el problema nunca se comparte, existe una confidencialidad absoluta: los detalles jugosos nunca abandonan la cabeza del que tiene el problema.

¿Cómo puede funcionar la resolución de problemas reales de la misma manera? ¿Y qué tiene esto que ver con ser un veterinario de granja? Voy a intentar de explicar.

### **Veterinario de granja: ¿un experto en salud del rebaño o un entrenador conductual?**

¿Cuál es exactamente su papel como veterinario agrícola cuando interactúa con sus clientes agricultores? ¿Es para compartir su excelente conocimiento y comprensión en materia veterinaria? ¿O es para entrenar a su cliente para que tome las decisiones y acciones «correctas»? Bueno, probablemente ambos. Este equilibrio necesita un nivel excepcional de habilidad y flexibilidad.

Todos tenemos nuestra propia visión del mundo. Estos son complejos, basados en nuestras propias experiencias previas, el aprendizaje y la educación, así como las opiniones de nuestros compañeros, familiares y amigos de confianza, que tienden a influir en nosotros (piense en la cámara de resonancia de las redes sociales).

Si intenta imponerle a su cliente su propia visión del mundo, prepárese para la decepción. Con suerte, será uno de sus compañeros de confianza y respetados, de modo que pueda sacar provecho de esto y compartir su opinión cuando se le solicite. Si no se le pregunta, puede solicitar permiso: «¿Está bien si le digo algo que sé sobre esto?». Sin embargo, las opiniones y conferencias no invitadas, incluidas sus propias soluciones, se opondrán.

Diferentes mundos compiten

Esto puede resultar frustrante para el humilde veterinario de granja que simplemente quiere que el granjero haga «lo correcto». Aquí es donde es útil tener algunas habilidades de coaching bajo la manga.

### **Consideración positiva incondicional**

El concepto de consideración positiva incondicional fue desarrollado por el psicólogo Carl Rogers. Significa demostrar una aceptación y un apoyo básicos de una persona, independientemente de lo que diga o haga.

Abarca un enfoque centrado en la persona, y la hipótesis central de esto es que el individuo tiene dentro de sí mismo la capacidad de alterar sus propias actitudes y es capaz de asumir la responsabilidad de proporcionar sus propias soluciones a los problemas.

El juego descrito anteriormente funciona porque el que plantea el problema es capaz de pensar en su dilema.

Pero hay más que eso. El juego también funciona porque los participantes no amenazan la autoestima de los demás. El entorno es muy «seguro» y sin prejuicios (es imposible juzgar si no conoce el problema o las respuestas a las preguntas).

El principio de consideración positiva incondicional atraviesa el núcleo del entrenamiento cognitivo conductual, del cual la entrevista motivacional es un ejemplo.

### **Poniéndolo en práctica**

Piense en un ganadero lechero y la cojera en su rebaño. Su visión del mundo puede incluir que existen demasiadas vacas cojas y que esto es un problema, para el bienestar de las vacas, para su fertilidad y para la rentabilidad de la granja, por ejemplo.

La visión del mundo del agricultor podría ser que, en primer lugar, él o ella no es consciente del número de vacas cojas de la misma manera que usted. Y luego, es posible que no lo reconozca como un problema de la misma manera que usted. Él o ella podría tener razones alternativas para reducir la cojera («porque el contrato del supermercado dice que debo tener menos del 10 por ciento») o formas de realizar esta tarea («¿No puede simplemente decir que ¿Tiene menos del 10 por ciento de cojos? Eso solucionará el problema »).

Imaginemos que, en lugar de intentar persuadir al agricultor de su propia visión del mundo mediante su lógica y su argumento razonado, aproveche la oportunidad para practicar algunas habilidades de

coaching. En términos simples, eso significa hacer algunas preguntas y luego escuchar.

Puede intentar algunas entrevistas motivacionales. El proceso incluye ayudar a las personas a explorar y resolver la ambivalencia de un problema. Tenga cuidado aquí, porque «ambivalencia» no es lo mismo que «no le importa». La ambivalencia es que tendemos a tener en nuestra mente los pros y los contras de cada situación o acción.

Tome la cerveza, por ejemplo. Tengo ambivalencia hacia la cerveza, y eso ciertamente no significa que no me importe la cerveza. Mi ambivalencia es que, por un lado, disfruto de una cerveza y me gusta socializar con amigos mientras lo hago. Por otro lado, no me gusta sentirme cansado y con resaca al día siguiente si bebo demasiado.

Para el granjero y sus vacas cojas, la ambivalencia «pros y contras» puede expresarse mediante la conversación sobre el cambio y la conversación sostenida. La charla de cambio puede incluir:

- No me gusta ver vacas cojas, me deprimen.
- Preferiría no tener que fingir que existen menos vacas cojas de las que realmente existen, simplemente para cumplir con mi contrato de supermercado.
- No me gusta que las vacas se queden cojas, son difíciles de tratar y eso me cuesta dinero.

Todas estas son motivaciones internas para reducir la cojera.

La conversación sostenida puede incluir:

- No tengo tantas vacas cojas como la gente cree que tengo.
- El supermercado está metiendo la nariz en mi negocio, debería salir.
- Esas supuestas vacas cojas todavía producen mucha leche, y estoy ganando mucho dinero como buen agricultor con un gran negocio, muchas gracias.

Todas estas son motivaciones internas para aceptar el nivel actual de cojera.

¿Cómo proceder? Quieres que el agricultor, no tú, exprese el discurso del cambio. Toma esta conversación imaginaria:

«Granjero: No tengo tantas vacas cojas como la gente cree que tengo (sostenga la charla).

Podrías responder: Pero las vacas cojas te cuestan dinero (hablar de cambio) «.

Ha caído en la trampa del reflejo adrizante. El reflejo de corrección es natural, pero dañino, y significa que cuando escuche un lado del argumento, se sentirá obligado a expresar el otro lado. El efecto, cuando eres tú quien expresa el discurso del cambio, es que el agricultor equilibra esto con el discurso sostenido:

«Granjero: Esas supuestas vacas cojas todavía producen mucha leche, y estoy ganando mucho dinero como buen granjero con un gran negocio, muchas gracias (sostenga la charla)».

Antes de que te des cuenta, estás en un juego de ping-pong en el que dices toda la charla de cambio y el granjero expresa toda la charla de sostenimiento, lo que refuerza su resistencia al cambio.

Es mucho mejor, entonces, rodar con resistencia. Mantenga su consejo; refleje lo que el agricultor acaba de decir para honrar su dificultad, mostrar respeto y demostrar que está escuchando. Luego haz una pregunta abierta:

«Granjero: No tengo tantas vacas cojas como la gente cree que tengo (sostenga la charla).

Respondes: Veo que no es agradable para ti cuando la gente dice que tienes demasiadas vacas cojas. ¿Qué te molesta de las vacas cojas? (Validación de la preocupación del agricultor seguida de una pregunta abierta).

Granjero: No me gusta ver vacas cojas, me deprimen (cambio de conversación) «.

Observe que el agricultor ha respondido a una simple pregunta abierta con un discurso de cambio. Ahora, sigue con:

“Veterinario: ¡Las vacas cojas son deprimentes! También cuestan mucho dinero. ¿Le gustaría que hable más sobre esto con usted? (Validando la respuesta del agricultor, ampliando ligeramente y luego pidiendo permiso para dar más información).

Granjero: Me costó mucho tratar, ¡lo sé! ¿De qué otra manera me cuestan? »

...etcétera. Si le gusta el ritmo, puede ayudar al agricultor a desarrollar discrepancias cada vez que escuche hablar de cambio. Tal como:

Granjero: No me gusta que las vacas se vuelvan cojas.

«Veterinario: Me pregunto cómo te sentirías si tuvieras menos vacas cojas».

Esta es una pregunta abierta con visión de futuro. No los desperdicie. Úselos cuando la dinámica se sienta bien y cuando haya demostrado que realmente está escuchando. Luego verá que los engranajes se mueven, la lenta sonrisa se dibuja en el rostro de su cliente y, tal vez,

cuando se vuelve hacia usted, nota una luz en el ojo que no estaba allí antes.

Finalmente, utilice algunas preguntas para apoyar la autosuficiencia del agricultor:

“Veterinario: Lo hizo muy bien el mes pasado. ¡La reserva de la cortadora de pies para el tratamiento relámpago del rebaño por la dermatitis digital fue un éxito fantástico! ¿Que te gustaría hacer después?»

## **Jugar el juego**

El juego descrito al principio es excepcionalmente sencillo. Le sugiero que también comience de manera simple cuando pruebe el entrenamiento cognitivo conductual. Trate de no pensarlo demasiado.

Esté allí para su cliente, realmente allí, no solo físicamente; estar en el momento; relajarse; tener respeto. Piense: «Esta persona es capaz de resolver sus propios problemas y me gustaría ayudarla».

Haga preguntas abiertas. Procede de un lugar de curiosidad: si él o ella tiene una visión del mundo diferente a la tuya, trata de entender por qué piensa de esa manera.

Entonces escucha. El poder del cambio y la persuasión proviene de ser escuchado.

Disfrute de ser un «compañero de pensamiento» y recuerde pasar más tiempo escuchando que hablando.

Es realmente así de simple.

Fuente.

<https://axoncomunicacion.net/habilidades-de-entrenamiento-para-el-veterinario-de-granja/>

**Clic Fuente**



**MÁS ARTÍCULOS**