

Este estudio tuvo como objetivo verificar la efectividad de un método innovador basado en la fusión del coaching y la neurociencia (mSD, que significa método Sara Dobarro). El trabajo con los sujetos sometidos al estudio se desarrolló implicando directamente a la zona emocional del cerebro para modular estados como el estrés, la timidez, agotamiento profesional, pánico escénico, actitudes de abatimiento, desesperación o desmotivación.

Para trabajar con lo más profundo de las emociones del sujeto, nos basamos en las investigaciones de Paul Ekman que concluyen que cada gesto y micro gesto es la salida al exterior de una respuesta química en el interior del cerebro provocada por un estímulo determinado.

Así, se llevó a cabo un estudio personalizado de la comunicación inconsciente de los sujetos (gestos, micro gestos, tono de voz, constantes como palpitaciones, sudoración, tensión...) en diferentes momentos de estrés para averiguar el origen del malestar y su relación con las experiencias previas almacenadas en la memoria.

Grabamos a cada sujeto sometido a diferentes momentos de estrés para mostrarle su realidad inconsciente y que, de esa manera, pudiese procesar racionalmente los procesos químicos que se producían involuntariamente en su interior. Se le explicó a cada sujeto el modo en que estaba funcionando su cerebro ante determinados estímulos cotidianos generadores de malestar y se le acompañó en el proceso de descubrir el porqué de tales circuitos neuronales automatizados.

Después, se hizo un proceso de coaching para proporcionar las herramientas que ayudarían a la persona a trazar un camino consciente de una parte del cerebro que le hacía perder el equilibrio emocional en los momentos de tensión, estrés, agotamiento...

El universo estadístico de esta investigación consistió en gerentes adultos en España. Los sujetos fueron 72 gerentes que fueron asignados a dos grupos: experimental (n = 43) y control (n = 29). Además, se solicitó a los subordinados de los gerentes (grupo experimental) que realizaran los mismos cuestionarios que sus superiores para verificar si las opiniones sobre los cambios concernientes a las diferentes variables analizadas coincidían. Los datos fueron recolectados mediante el uso de diferentes cuestionarios validados para evaluar variables como la timidez, el estrés relacionado con el trabajo y el liderazgo.

El análisis de T-Student mostró diferencias intergrupales significativas (grupo experimental y de control) e intragrupos (pre-prueba y post-prueba) en todo el conjunto de variables ($p < 0,05$) excepto la timidez ($p > 0,05$). Al realizar el mismo análisis estadístico entre el grupo experimental y sus subordinados, se observó que no hubo diferencias significativas ($p > 0,05$) en los puntajes obtenidos por ambos grupos en los cuestionarios.

El estudio mostró que los cambios en los gerentes relacionados con la disminución del estrés, el aumento del bienestar general y el liderazgo más eficaz fueron observados por ellos mismos y sus subordinados.

Además, el estudio pudo concluir que el mSD mejora las variables relacionadas con el estrés, los factores influyentes en procesos depresivos y disminuye el agotamiento personal y profesional.