

De la formación tradicional... al aprendizaje transformacional

Las estadísticas demuestran que las empresas que invierten y apuestan por el desarrollo de sus líderes alcanzan mejores resultados a medio y largo plazo. Sin embargo, pensar que ese desarrollo se consigue únicamente con acciones formativas puntuales, es -a mi juicio- un error, ya que en mi experiencia, el desarrollo no se logra sólo con la mera transmisión de conocimientos.



Joan Díaz
Director de Operaciones y Desarrollo de Negocio de
Cataluña. Escuela Europea de Coaching

Nuestra experiencia trabajando con organizaciones de muy diferentes tamaños, sectores, contextos y retos, nos permite apuntar que las que obtienen resultados extraordinarios sostenibles son aquéllas que velan por crear un estilo de liderazgo transformacional basado en el aprendizaje permanente, el compromiso y la confianza de sus profesionales. Compromiso con los retos a alcanzar y con la visión de la organización, y confianza en la capacidad de los diferentes equipos de trabajo a la hora de coordinar acciones para tener éxito. Un tipo de líder moderno, que denominamos "Líder-Coach" que está al servicio de la gente que lidera e impulsa el afán por crecer de manera continua, por aprender e innovar, por desarrollarse y ayudar a otros a expandir su capacidad de desempeño para dar lo mejor de sí mismos mediante planes de acción concretos y seguimientos personalizados. La pregunta del millón es

cómo conseguir crear este nuevo estilo de liderazgo en las empresas, y es aquí donde vemos a diario que las habilidades de coaching se muestran altamente efectivas. El coaching es en sí mismo un proceso de aprendizaje que parte de una premisa esencial: no lo sabemos todo, ni somos capaces de "ver" todo. ¿A qué nos referimos con esto? A que nuestras acciones están íntimamente condicionadas por nuestra personal manera de ver e interpretar las cosas. No solemos hacer las cosas mal adrede; las hacemos en base a cómo interpretamos lo que sucede. Y cuando somos capaces de replantearnos nuestra forma de observar y cambiamos la mirada, surgen ante nosotros nuevas posibilidades de acción que nos llevan a resultados distintos. Y éste es un aprendizaje profundo, que nos transforma y que expande nuestra capacidad de acción efectiva. Éste es el trabajo del Coach y en esto se centra esencialmente el Coaching.

En un proceso de coaching el Coach acompaña a su cliente en el descubrimiento de aquellos puntos ciegos que puedan estar limitando sus resultados, animándole a emprender nuevas acciones que le ayuden a desarrollar al máximo su potencial. El Coaching por tanto optimiza las habilidades de los clientes, incrementa la eficacia de sus acciones mejorando su bienestar profesional y personal. Además, cada profesional necesita descubrir, desarrollar o mejorar algo específico; cada ser humano es diferente, cada uno con sus virtudes y sus defectos, con sus fortalezas y sus debilidades; y el Coach sirve de espejo, mostrando en cada caso a su cliente lo que no ve o lo que le falta para alcanzar lo que persigue. Es por todo ello que el coaching es hoy la herramienta de desarrollo que más se adapta a las necesidades específicas de cada profesional, aportándoles lo que necesitan en cada caso para ser exitosos.

Identificar puntos ciegos

Pero un "Líder-Coach" no persigue ser el Coach de su gente, sino que abandona su rol tradicional de "Jefe" y se convierte en un facilitador del desempeño de sus colaboradores, utilizando algunas de las habilidades y herramientas

que manejamos los Coaches. Estas habilidades le permiten centrarse en ayudarles a identificar en cada caso sus puntos de ceguera que puedan estar limitando su capacidad de acción y, por tanto, sus resultados. Su nuevo rol se basa asimismo en observar con qué cuentan y qué les está faltando a los miembros de su equipo para rendir de acuerdo al máximo de sus posibilidades. Las habilidades de coaching ayudan por último al "Líder-Coach" a promover el afán de superación y de aprendizaje no sólo individual, sino de toda la organización. Los entrenamientos que hacemos con Directivos de

empresa en algunas de estas habilidades de coaching nos permiten vislumbrar un futuro empresarial alentador, ya que estos nuevos "Líderes-Coaches" cambian su mirada y experimentan un aprendizaje transformacional duradero que tiene un impacto directo en la cultura de sus organizaciones. Los nuevos Directivos toman además conciencia, entre otras cuestiones, de la importancia que tienen sus conversaciones a la hora de generar confianza, ilusión y compromiso en las organizaciones, de coordinar eficazmente acciones con otros profesionales y de lograr aunar esfuerzos para alcanzar objetivos cada vez más retadores.

El coaching es la herramienta de desarrollo que más se adapta a las necesidades específicas de cada profesional, aportándoles lo que necesitan en cada caso para ser exitosos

