

entrevista

Hablemos de coaching y de nuevas hornadas de líderes

Paul Anwandter, uno de los mayores expertos en coaching, está en Lima para intervenir en el Congreso Internacional de Coaching, que este fin de semana se realizará por primera vez en el Perú.

¿Por qué si en esta época se habla tanto de coaching y de otras herramientas para mejorar la productividad personal, existen tan profundas crisis de liderazgo?

Una cosa es que se hable, y la otra es cuánto de ese hablar se traduce en acciones. Líderes hay, lo que ocurre es que no son funcionales para cubrir las expectativas que se cifran en ellos.

¿Cómo es posible que en un mundo tan cambiante, en el que no se sabe con certeza qué puede ocurrir mañana, un líder pueda señalar metas?

Es imposible que el ser humano no tenga metas; incluso, no tener metas ya genera una especie de meta. Nadie sabe cómo será el futuro, pero sí se pueden hacer proyecciones bastante claras. A un líder que quiere ser de avanzada, no le resultará complejo proyectar cosas que sus liderados no están viendo.

Peró la velocidad con que se producen los cambios podrían inducir al líder a cometer errores...

El líder no es infalible. Los errores son inherentes a nuestra forma humana. Hay que dejar en claro que el liderazgo contemporáneo se asienta en el trabajo de equipo, que aminorará las eventuales fallencias individuales.

¿Por qué gente sin formación humanística, como los pequeños empresarios o los emergentes, llegan a tener éxito?

Hay algo de intuición que implica tener ángulos mentales válidos para ciertos contextos. Por ejemplo, los chicos de Google tuvieron un ángulo mental que hoy muchos quieren imitar, pero el contexto ya no es válido. Esto no tiene que ver con conocimientos y habilidades duras o blandas, sino con el ángulo mental. Otro ejemplo es el de Horst Paulmann, propietario de la empresa chilena Cencosud, que en el Perú se asoció a los Wong. No es universitario, académico, tiene escolaridad mínima; sin embargo, es multimillonario. Hizo ciertas cosas que ya no son factibles hacerlas ahora.

¿Existe un ángulo adecuado para enfrentar los momentos de turbulencia actuales?

Sí. Felizmente tenemos - espero que no me decepcione - a un tipo como Obama, que concita el aprecio de diferentes culturas. Si él desarrolla ese modelo de liderazgo inclusivo, en el que están consideradas las minorías,



Paul Anwandter señala que esta es una buena época para someterse a la asistencia del coaching.

“(El líder) se debe convertir en un facilitador, y dejar de ser un establecedor de directrices. El nuevo directivo debe escuchar lo que le dicen los otros y, en ese efecto sinérgico, recibirá su valor de directivo”.

con apertura y tolerancia, y un irrestricto respeto por valores importantes, como el derecho a libertad y a la vida, creo que sí. Apuesto que a través de él habrá un cambio.

¿Cuál debe ser el primer elemento que debe tener en cuenta una persona para cambiar?

El primero es querer cambiar. Si no hay voluntad, es muy difícil cambiar.

identikit

Nombre: Paul Anwandter.

Nacionalidad: Chilena.

Especialidad: Master Trainer Coach Integral y Coach Neurolingüístico.

Cargo: Presidente de la Asociación Chilena de Coaching y Director Gerente de INPACT S.A.

Publicaciones: “Un día cada día o la próxima estación”. “Momentos mágicos o una guía para viajar en el tiempo”.

¿Qué cree que debería atenderse con prioridad en la formación de directivos?

El poder de escucha, la capacidad de aunar ideas de equipos y de empoderar a los equipos para que trabajen de forma mancomunada. Se debe convertir en un facilitador, y dejar de ser un establecedor de directrices. El nuevo directivo debe escuchar lo que le dicen los otros y, en ese efecto sinérgico, recibirá su valor de directivo.

¿Cuál es la importancia del coaching en esta dirección de empresas?

La diferenciación que hace el coaching es entregar una forma de pensar, de considerar al prójimo, de tener una mirada sistémica, sostenedora, en la cual están conjugadas muchas variables. Los objetivos de la empresa y las personas van de la mano. Me cuesta entender que una empresa solo se analice bajo el punto de vista de rentabilidad de un balance. La felicidad debería ir junto a los balances. De hecho, los bancos

más importantes del mundo tienen planes de recursos humanos y de satisfacción de sus trabajadores que miden ese índice.

El buscador Google arroja 142 millones de entradas para la palabra coaching. Ante tal abundancia de información, ¿cómo distinguir lo bueno del malo del coaching?

El mercado tiene su propia evaluación, cada persona tiene un análisis distinto de lo que es bueno o es malo. Hay un enjuiciamiento de lo que es bueno de acuerdo a lo que estás buscando en coaching.

¿Se podría esperar del coach soluciones a los problemas que se afrontan?

No es la idea. Se supone que el modelo está orientado a buscar que el propio ejecutivo dé las respuestas a lo que está buscando.

¿Qué nos falta por descubrir del coaching?

El cómo hacer para que la velocidad de la penetración de esta herramienta sea mayor a la que ahora tenemos. Los beneficios de nuestra sociedad serían más grandes si lográramos mayor impacto. Hay mucho que se puede hacer en salud, educación, prevención de riesgos, no solo en las áreas de negocios, sino en muchas áreas de la sociedad. Estamos en una linda época, como cuando empezaron a existir psicólogos y psiquiatras. Creo que es el inicio y recién nos estamos percatando de todo lo que se puede hacer con coaching.

marketing personal

La terrible frase: “es que... ¡Así soy yo!”

Muchas veces, esta frase es una excusa para esconder nuestros temores, afirma Mauricio Bock, docente del diplomado de psicología organizacional y gestión del talento de la USMP.

“No soy de números. No soy bueno para los idiomas. Soy impulsivo. Soy desordenado, ¿qué le voy a hacer?”

Si le suena esto familiar es que es muy común encontrarnos con este tipo de respuestas. Son excusas para evadir preguntas que resultarían difíciles de justificar si es que se contestaran con lógica.

Los límites que uno tiene son aquellos que gene-

ran nuestros temores y pensamientos arraigados. Es lo que el imaginario colectivo ha enraizado en la idiosincrasia, una declaración ante todos de lo que uno puede y no puede hacer.

La gran realidad es que las cosas no son blancas o negras. El esfuerzo, el deseo de superación y la voluntad siempre sobresalen cuando de retos se trata.

La verdad es que las autolimitaciones pueden llevarnos a dejar pasar muchas oportunidades.

Hoy que el entorno se vuelve más competitivo, es requisito contar con las mayores habilidades técnicas y, sobre todo con una actitud positiva.

La actitud es nuestro motor, es lo que nos permite pensar cada día que todo es posible, y gozar de los retos.

Consejos para el día a día

1 Actitud positiva: Lo quiero, lo puedo, lo voy a lograr.

2 Empieza el día con una meta específica: Hoy voy a lograr... (completa la frase)

3 Haz tu análisis FODA, reconoce tus fortalezas y trabaja en tus debilidades con un plan de acción.

4 La suerte en sí no existe. La suerte es cuando la oportu-

nidad y la preparación se unen y se fusionan. Eres dueño de tu preparación, construye tu mundo de oportunidades.

5 Disfruta el reto, empieza con metas pequeñas. Los pequeños cambios son el inicio de los grandes cambios.

6 Ponte fechas límite: La diferencia entre meta y objetivos es que las metas tienen una fecha de caducidad.