

La función del "líder coach" en las empresas

Por Yamile Cóceres



YAMILE CÓCERES

Periodista



En la Argentina está creciendo el número de egresados en la carrera de coaching ontológico y ya se habla de ésta como "la carrera del futuro".

El coaching ontológico es una herramienta para cambiar las formas de ver el mundo, tu cotidianeidad, tus relaciones, tu trabajo porque el coach te ayuda a observar, escuchar y hacerte las preguntas que te estimulen a reflexionar y recapacitar críticamente sobre los prejuicios, las creencias y todo lo aprehendido desde el nacimiento, entendiendo que la capacidad de transformación del mundo está asociada a las interpretaciones que hacemos de él.

No sólo las personas buscan el acompañamiento de un coach para vivir y atravesar momentos de crisis personales sino también las empresas que necesitan destrabar determinadas situaciones del ámbito organizacional, de liderazgo o trabajo en equipo.

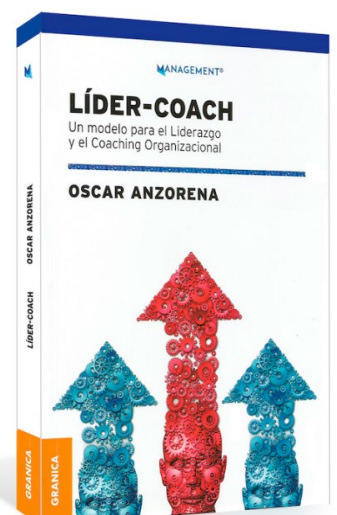
No sólo las personas buscan el acompañamiento de un coach para vivir y atravesar momentos de crisis personales sino también las empresas que necesitan destrabar determinadas situaciones del ámbito organizacional, de liderazgo o trabajo en equipo.

En una entrevista realizada a Oscar Anzorena, director de la Escuela de Liderazgo y Coaching de DPO Consulting y escritor de su nuevo libro "Líder -Coach" nos comentó sobre esta herramienta:

¿Cuál es la función del coaching en contextos organizacionales? Cuando hablamos de coaching organizacional deberíamos hacer una distinción. Una cosa es cuando una organización contrata a un coach externo para que acompañe a una persona, a un grupo de personas o a un equipo de trabajo en un proceso de desarrollo o en el logro de un objetivo y otra cosa diferente es el rol de coach que debe realizar quien lidera. Una de las funciones que debe desarrollar quien conduce desde el liderazgo es facilitar el desarrollo de las personas. Es a este aspecto de las actividades del liderazgo que nos referimos cuando sostenemos que el líder debe desempeñar el rol de coach con su gente. Esto implica estar al servicio del desarrollo de las personas con las que trabaja y adquirir las competencias que le posibiliten destrabar los aspectos que obstaculizan la capacidad de acción o dificultan el logro de los objetivos de su equipo de trabajo.

El Líder-Coach acompaña a los miembros de su equipo en su crecimiento personal y profesional. Los ayuda a identificar las brechas de efectividad en las tareas que realizan, a conectarse con sus potencialidades, a desarrollar el máximo de sus capacidades y a superar los desafíos que van encontrando en su desempeño. Facilita el proceso de aprendizaje necesario para incrementar el rendimiento individual y colectivo.

¿Cuáles son las reacciones de los trabajadores de una empresa cuando ingresa un coach organizacional? Que una empresa contrate a un coach para que lo ayude a resolver alguna situación o para que acompañe a un equipo a superar algún desafío, implica que esa organización está invirtiendo en su gente y se compromete en su desarrollo profesional. Esto siempre es una buena señal y generalmente es muy bien recibido por las personas que trabajan en la empresa.



Líder: ¿Se nace o se hace? Cómo detectamos a un “posible” líder de empresa? Esta idea de que hay “personas líderes” o que ser líder implica algún tipo de característica personal me parece un profundo error que nos ha llevado a la incompreensión del fenómeno del liderazgo. Cuando decimos que alguien es “líder” parece que estamos dando cuenta de su identidad como persona. Es decir, que si es líder siempre va a ser líder, o de lo contrario, si no lo es nunca llegará a serlo.

Lo cierto es que en la vida real esto no funciona así y, por lo tanto, nos parece más adecuado hablar de liderazgo como una actividad que puede desarrollar cualquier persona en determinado momento y contexto, teniendo en cuenta que el liderazgo siempre es situacional. Puede ser que alguien actúe en un momento desde el liderazgo y en otra circunstancia lo haga desde el autoritarismo. Puede ser que alguien intervenga desde el liderazgo con su equipo de trabajo y no lo haga con sus hijos. O al revés.

A lo largo de los años se ha hablado y se ha escrito mucho sobre liderazgo, se han desarrollado numerosas teorías y diversos abordajes. La visión tradicional concibe al líder como una persona carismática que posee características innatas y que a partir de estas particularidades realiza la conducción de sus “seguidores”. Lo distintivo de su accionar es que ejerce influencia sobre los demás y determina sus conductas. Estos supuestos implícitos en gran parte de las teorías del liderazgo están fuertemente arraigados en el “sentido común” de la mayoría de las personas y son los que, a mi entender, han dificultado hacerse cargo de los nuevos desafíos sociales y organizacionales.

Desde mi perspectiva, conducir desde el liderazgo implica generar las condiciones que posibiliten el desarrollo de nuevos líderes. Liderar supone ayudar a que otras personas expandan su potencial y mejoren su desempeño a los efectos de lograr resultados individuales y colectivos que no parecían posibles hasta entonces. En tal sentido, Líder-Coach es quien desempeña la acción del liderazgo desde el compromiso con el desarrollo de otros líderes.

Es desde esta perspectiva que estar al servicio de la evolución y el despliegue de la potencialidad de las personas y las organizaciones es uno de los valores fundamentales del liderazgo y es la responsabilidad que asume quien decide conducir desde esta concepción de Líder-Coach.

¿Líder es el equivalente a mentor? La mentoría y el liderazgo son dos roles diferentes, aunque en algunos casos pueden coincidir. Un mentor es alguien que acompaña y orienta a alguien de menor experiencia en su proceso de desarrollo laboral.

Conducir desde el liderazgo supone convertirse en un facilitador del desempeño, implica contribuir al desarrollo de las personas y a mejorar la efectividad colectiva. El liderazgo tiene que ver con la gestión del factor humano en la tarea de la conducción organizacional y se centra en los individuos y en las relaciones interpersonales.

Quien conduce desde el liderazgo se compromete a tener una doble mirada, a prestar su atención en forma constante a dos aspectos diferentes, pero profundamente relacionados: por un lado, al logro de los objetivos y a la efectividad organizacional y, por el otro, al desempeño y al desarrollo de las personas y del equipo que lidera.

Por último, ¿Qué tiene de nuevo este libro en comparación con otros libros de Coach Ontológico? El libro Líder-Coach presenta una innovadora mirada sobre el liderazgo y el coaching organizacional. Su enfoque se basa en el desarrollo de las personas y las organizaciones. Desde esta visión, desempeñar una función de conducción desde el liderazgo implica el compromiso con la expansión del potencial y la mejora del desempeño individual y colectivo.

Esto presupone estar al servicio del desarrollo de las personas con las que se trabaja y convive. Desarrollo que comprende el incremento de sus competencias laborales y de sus cualidades humanas. Quienes entienden que conducir a otras personas conlleva la responsabilidad de involucrarse en el desarrollo de éstas y aportar a su superación personal y profesional, comprenden que la esencia del liderazgo no está en la influencia sino en el servicio. Que líder no es quien tiene más “seguidores”, sino quien se compromete en desarrollar otros líderes.

Más info en www.dpoconsulting.com