

El *coaching* vive un momento importante coincidiendo con una época de incertidumbre y cambios. “Empresas y trabajadores buscan apoyo en el *coaching* en un momento de reestructuraciones y cambios rápidos que a veces pueden resultar traumáticos”, asegura Jhon Stein. El *coaching* es la herramienta más potente para obtener más y mejores resultados sin aumentar el equipo. Un estudio internacional ha demostrado que ofrecer formación a los empleados puede aumentar sus resultados en un

22 %, mientras formación y *coaching* aumenta los resultados hasta un 88%. Para lograr sus dos objetivos, empresarial y personal, el *coaching* empieza desde la selección de las personas, en particular mandos y ejecutivos, que se seleccionan no tanto por lo que saben sino por lo que son. Desde 2010, la actividad del *coaching* ha experimentado en España un crecimiento del 30%, lo que demuestra que las empresas apuestan fuerte por estas técnicas para su personal.

Jhon Stein, CEO de Streen Coaching

“El ‘coaching’ permite incrementar los resultados de la empresa”

■ Manolo Tortajada

—¿Como definiría el *coaching*?

—El *coaching* es una metodología que permite que las personas encuentren mejores estrategias para tomar decisiones claras. A lo largo de nuestra vida queremos tomar decisiones pero no sabemos cuál es el camino correcto. El *coaching* es el camino reflexivo donde encontramos cuál es esa decisión.

—¿Motivos para contratar a un *coaching*?

—Porque la empresa moderna necesita un nuevo modelo de liderazgo acorde a las nuevas realidades. Desde el *coaching* podemos encontrar las claves que permitan potenciar la capacidad de las organizaciones para permanecer en el tiempo, a condición de estar dispuestos a reinventarse y generar líderes visionarios adaptados al momento, con capacidad de análisis y de visión global, con compromiso ético y un conocimiento útil de la realidad actual que les permita la proyección de futuro.

—¿Es imprescindible la presencia de un *coach* en cualquier tipo de compañía?

—La figura del *coach* es muy importante en las empresas, sin embargo, no todas están preparadas para gestionar el talento de sus empleados. Hay empresas que creen que el *coaching* es para arreglar a alguien que no está consiguiendo sus objetivos y que éste es el último cartucho antes del despido. Ése no es el enfoque real del *coaching*, dado que nunca se debe tomar como una medida correctiva sino como un proceso de desarrollo que facilite el crecimiento del individuo.

—¿Qué objetivos pretende conseguir?

—Pueden ser muy variados, desde la preparación de un directivo para la asunción de nuevas responsabilidades dentro de un plan de sucesión, hasta conciliar la gestión de la vida personal y laboral, fidelizar el talento, y desarrollar competencias específicas para un nuevo puesto, entre otros.

—¿Existe en España suficiente conciencia del valor de esta disciplina?

—Lamentablemente, en España no hay suficiente información para saber cómo contratar los servicios de un profesional del *coaching*, ya que hay una gran oferta en el mercado y un gran intrusismo de personas que se autodenominan *coach*. Puede haber buenos *coaches* sin acreditación pero no hay garantías de un organismo externo sobre su validez profesional

—¿Qué beneficios obtiene una empresa del *coaching* ejecutivo?



“El *coaching* es una metodología que permite que las personas encuentren mejores estrategias para tomar decisiones claras”

—Muchos son los beneficios que una empresa puede obtener desarrollando procesos internos o externos de *coaching* a sus niveles ejecutivos. Posiblemente, la primera de ellas sea la utilidad práctica e inmediata de este modelo. Desde el primer momento del proceso de *coaching*, el ejecutivo reflexiona acerca de sus conductas actuales de liderazgo y adónde les lleva, así como qué es lo que quiere o necesita cambiar de ellas.

Este cuestionamiento lleva a procesos de escucha activa y *feedback*, el inicio para que comience su “nuevo viaje de liderazgo” mediante un plan de acción diseñado entre *coach*

y cliente consensuando otras maneras constructivas de generar resultados y abriendo nuevas posibilidades orientadas a la acción. El *coa-*

ching ejecutivo se posiciona actualmente como la herramienta más eficaz de gestionar personas a través de generar un vínculo emocional

entre ejecutivo y colaborador, donde ambas partes cierran un compromiso conjunto, aunando intereses.

—¿Qué hace diferente el *coaching* al modelo de gestión tradicional?

—El *coaching* ejecutivo supone un cambio mental en todos los sentidos. Es un paradigma diferente. En lugar de ejercer un estilo de liderazgo basado en el control y el mando, el *coaching* ejecutivo tiene un enfoque en la otra persona. A través de un entorno de conversación y confianza sólidos, el *coach* apoya a su colaborador para potenciarle su autorresponsabilidad, su motivación y satisfacción, su cumplimiento de compromisos adquiridos, etc. Se busca una relación interpersonal integrativa y colaboradora donde exista un claro pacto entre los objetivos del cliente-empleado, con los del equipo de trabajo y con los de la empresa. Todo en beneficio de los resultados.

—¿Cómo ha afectado la crisis económica al sector del *coaching*?

—Está existiendo una gran confusión. Por un lado las escuelas muestran que el *coaching* está creciendo, e intentan atraer a muchos alumnos interesados por la oferta. Es cierto que el *coaching* crece, pero sustituyendo a otros servicios de consultoría o formación que ya existían. En términos globales las empresas están reduciendo muchas partidas de coste, y el que estén cambiando los nombres a los servicios, no deja de hacer evidente

“En España no hay suficiente información para saber cómo contratar los servicios de un profesional del *coaching*. Hay gran oferta y mucho intrusismo”

que en España estamos con una complicada crisis que afecta a casi todos los sectores (a excepción de algunos curiosos como el lujo o el *low-cost*).

—¿Hacia donde va el *coaching* en España?

—Espero que el *coaching* se incluya en nuestras vidas como una disciplina más de apoyo en algunas situaciones. Nos puede ayudar mucho, sobre todo en la sociedad latina, donde parece que está mal visto aquello de pedir ayuda.

Mi profesión va a continuar ofreciendo herramientas que apoyen a las personas a dar los primeros pasos en el crecimiento personal, para después ir a un profesional. Por ello, en pocas semanas estará disponible la nueva versión de mi GPSVital.com, que ayudará en los procesos iniciales de las personas, como ya han utilizado empresas como Nivea.

—¿Siempre funciona la estrategia del *coaching*?

—Cada vez se extiende a más hábitos de nuestra vida cotidiana. Pueden encontrar un *coach* deportivo, personal, gerencial, etc... muchas personas necesitan dirigir su vida adecuadamente, enseñarles cómo controlar ciertas situaciones. A menudo se ha puesto en duda la eficacia real de un *coach*, aunque lo cierto es que muchas personas confirman haber descubierto el secreto para encaminar sus vidas correctamente. Del mismo modo, para esos ejecutivos que debido a la crisis perdieron su puesto de trabajo, siempre pueden ofrecer su experiencia y preparación para encaminar la plantilla de una empresa y aportar algo de valor a los líderes.

AL TIMÓN

Jhon Stein, Ingeniero en Informática, MBA por el Insituto de Empresa, Máster en Dirección Comercial y Marketing y Máster en coaching Empresarial con amplia experiencia en la dirección de compañías y en gestión y liderazgo de equipos. Su especialización se basa en un enfoque productivo del

coaching, dirigido a directivos y sus equipos de trabajo, de cara a su potenciamiento como profesionales de alto rendimiento. A su juicio, “para cualquier organización es clave cumplir de la mejor forma posible con los compromisos y metas fijados, y para ello el capital humano desempeña un papel

trascendental”. Es experto en procesos de *coaching* y readaptación para directivos en procesos de transición”. Se muestra optimista y “espero que el *coaching* se incluya en nuestras vidas como una disciplina más de apoyo en algunas situaciones. Nos puede ayudar mucho, sin duda”.