



Christian León Porras
Profesor CENTRUM Católica Graduate Business School

Coaching Ejecutivo

Una Metodología de Liderar Personas



Generalmente los estilos de gerencia en las empresas, las cuales tiene una característica transaccional, los podríamos clasificar en:

1. **Ordenar**, donde el inmediato superior solo manda y espera obediencia.
2. **Persuade**, aquí el jefe genera “influencia” a través de la “persuasión” frente al colaborador porque al final su punto de vista será el que prevalezca.
3. **Discute**, pensando que por medio del intercambio de opiniones, decir lo que uno piensa sin advertir cómo esos comentarios afectan la autoestima del trabajador; es la “mejor” forma de generar ideas sin importar el costo emocional que resulte de esos intercambios.
4. **Abdicar**, en otras palabras, me eximo de responsabilidad, todo recae en el subordinado y solamente se espera tener resultados positivos, caso contrario la cuerda se rompe en el lado más débil.

Todos estos estilos tienen algo en común, que el colaborador no asume un real compromiso con las acciones a ejecutar.

Como contraparte surge desde hace algunas décadas, específicamente en los años 80, los primeros programas de Coaching, que enfatiza en una alternativa de gobernar a las personas, y en este siglo con relevancia, el Gerente Coach.

Aquí la base está en generar un liderazgo transformacional, donde el gerente acompaña al subordinado a tomar conciencia y responsabilidad de las acciones a ejecutar en aras de la solución de problemas (recordar que se delega la autoridad mas no la responsabilidad que siempre será compartida por el gerente del área), por medios del arte de hacer preguntas para apoyarlo a aprender, siendo un facilitador de ver las cosas desde otros puntos de vista, ser un nuevo observador del mundo circundante.

Al realizar preguntas exploratorias y potentes, influye en colaborar para que se dé cuenta de qué está sucediendo y en relación a sus respuestas, el inmediato superior sabe qué camino desea tomar el empleado. Es así que, sobre la base de la experiencia que tiene el gerente, genera situaciones de aprendizaje profundizando en el plan de acción, si no es el adecuado, para que trabajador tome conciencia del nuevo sendero que tendría que optar.

En otras palabras establece las bases para el compromiso real porque el planeamiento y la implementación de

solución nace del colaborador, con el aval del Gerente Coach, quien tiene el 100 % de la responsabilidad de los resultados, fortaleciendo la autoestima del empleado.

Asimismo, se debe tener claro que el Coaching es una disciplina que conlleva a un proceso de aprendizaje transformacional, donde la persona no solo se centra en el cambio (aprendizaje) de conducta o actitud en el ámbito laboral, sino que también lo extiende a los demás roles de su vida como el personal, familiar, amical, etc. Por eso es transformacional, porque persigue liberar el potencial del ser humano y por ende su desarrollo como persona humana al buscar que sea protagonista en su vida, evitando asumir una actitud de víctima en el quehacer diario: nunca asume las responsabilidades de sus acciones, siempre encuentra excusas para justificar su conducta.

Para concluir, es muy importante para las empresas peruanas que los mismos gerentes generales vean esta metodología de liderar personas como un sendero fundamental para el gobierno de los trabajadores en la organización, porque contribuye a establecer una nueva cultura de gestión humana valorando la autoestima de los colaboradores y haciendo que se vuelvan responsables de sus acciones, siendo protagonistas de sus vidas, incrementando el compromiso real y mejorando como persona. Eso también es actuar como una organización con responsabilidad social. 🗣️

