



Ricardo Adrianza
Socio, Auditoría

ricardo.adrianza@mazars.com.ve

El líder coach

A quienes dirigimos organizaciones muchas veces nos pasa que omitimos alguna tendencia o situación de desmotivación evidente de nuestros colaboradores. Estimamos que, tal vez, pasan por un mal día e ignoramos que posiblemente alguna situación personal es el detonante del bloqueo que impide un buen y constante rendimiento.

Esta situación se presenta con más frecuencia de la que pensamos. La situación venezolana y los embates de la inflación son factores influyentes para generarla. Por ello, la labor de los líderes de una organización debe necesariamente pasar por estar vigilantes a estas posturas y crear el acercamiento necesario que permita comprender las razones y activar un acompañamiento sincero y cercano.

Es inaplazable ponerse en los zapatos del otro, con un enfoque hacia la persona, ya que solo bajo este precepto, generamos la necesaria empatía y entendemos las causas que complican la actuación laboral del colaborador.

Esta reflexión no sugiere que debemos inmiscuirnos en situaciones personales, pero la propia dinámica del acompañamiento nos dará la "autoridad" necesaria para influir en nuestros empleados y voltear el rendimiento a favor del logro de resultados, ajustados a los objetivos corporativos. Y aquí repito lo que tantas veces he escrito: **¡mejores personas, mejores resultados!**

La hegemonía del liderazgo antiguo nos imponía normas, políticas y comportamientos enfocados en resultados. Este enfoque no consideraba la importancia tangible que tiene para una organización que nuestros colaboradores estén bien y se sientan bien.

Además, ignoraba, dramáticamente, el factor humano y, lamentablemente, este estilo de

gerencia aun lo seguimos viendo en nuestros tiempos. **¡No se imaginan el daño emocional que puede causar!**

En la Firma que dirijo, estamos muy conscientes de que el ambiente laboral que rodee nuestra actuación profesional debe recrearse en un entorno amable e inspirador que mitigue los efectos del entorno externo.

Por ello, nos preocupamos de manera desinteresada por cada uno de sus integrantes. **Es mejor una palabra de aliento ante un fallo o retraso en el trabajo, que un fuerte reclamo sin conocer el entorno.** Es mejor integrarnos para la solución del problema técnico surgido, que recriminar a nuestro colaborador y dejarlos a la deriva.

Numerosas investigaciones apoyan esta hipótesis y enfatizan que el aspecto "felicidad" debe estar siempre presente en el ámbito profesional.

El consultor español, Juan Carlos Cubeiro – ha visitado a nuestro país en varias oportunidades – nos recalcó, en una magistral charla, que **para tener éxito hay que ser feliz primero, no al revés.** Consecuentemente, esta afirmación es valedera para el entorno profesional.

En innumerables ocasiones palpamos la frustración de colaboradores al mirar de lejos el resultado final de un proyecto. Los tropiezos en la dinámica actual - teletrabajo, entre otros -

El líder coach

Incentivan este sentir, pero se les olvida que lo realmente importante y donde todas las baterías energéticas deben apuntar, es ir cumpliendo sistemáticamente con el proceso, ya que, al hacerlo de manera habitual, nos lleva a reconocer los avances y, por ende, los buenos resultados no tardarán en aparecer.

En este punto, el líder coach debe estar muy atento para afianzar el concepto de que el éxito es un viaje, – sudado y empinado –no un destino.

Si me apuran a darles alguna recomendación de cómo encarar y combatir la “depresión laboral”, les diría, entre muchas alternativas, las siguientes:



Siempre estar atento a los cambios repentinos de nuestros colaboradores. Percibe si es o no una situación aislada y hazle seguimiento sin presionar. Si los motivos de alarma persisten, muestra empatía y funge como un catalizador de sus emociones.



El peor error que podemos cometer es apartar de un proyecto o quitar responsabilidades a un colaborador “deprimido”. Más bien acompáñalo en su camino y transita junto con él los tropiezos propios de un proyecto. Apóyalo en la agenda, aliéntalo a que termine y siempre regálale una palabra de afecto. Esto, les aseguro, es infinitamente valorado por cada uno de los integrantes de una organización.



Planifica sus actividades, pero que estas sean consensuadas. En una situación de estrés, el error más común es exigir a alguien que nos dé los resultados que, humanamente, por su condición, no nos puede dar. Consensuar luce imperativo, además el trabajador se sentirá más seguro y confiado.



Influye en sus emociones: en este punto, insisto, en que no tiene nada que ver con inmiscuirse en su situación personal. Pero el valor de la actitud hay que potenciarla. Por ello es trascendental hacerles ver la importancia de su labor y el encarar cada tramo del proyecto – por incómodo que parezca – con actitud positiva.

Estos son algunos consejos, pero **quizás el más importante sería internalizar que el liderazgo de acompañamiento – líder coach – es una fórmula mágica para crear entornos laborales saludables.**

Algunos dirán que esta filosofía es una quimera y que ejerciendo el liderazgo con autoridad logras los mismos resultados.

Tal vez sí, ya que el empleado en última instancia busca y se aísla en el sentimiento

de supervivencia. Pero les aseguro que en la primera oportunidad externa que se presente no dudará en dejarte. Si quieres una organización sustentable y duradera, no cometas ese error.

Proponte, desde hoy, ejercer el liderazgo siendo “GENTE”, que no es otra cosa que liderar bajo un entorno confiable y bajo la magia que produce practicar la empatía en todos los rincones de tu existencia, incluido el profesional.