

UNIDAD EDITORIAL CONFERENCIAS Y FORMACIÓN

Cómo descubrir el talento oculto en la empresa

ENTREVISTA JAVIER CARRIL Socio Director de Execoach/ Asegura que es necesario cambiar los antiguos patrones de liderazgo y pasar a otros más motivadores e innovadores.

Expansión. Madrid

“La evidente falta de liderazgo” en el mundo empresarial y en la sociedad en general hace necesario que las aquellas personas que tienen a su cargo un equipo “adopten la actitud” adecuada para dirigirlos de “forma totalmente diferente a la que estamos habituados”.

Ese cambio, según Javier Carril, socio director de Execoach, pasa por la mayor implantación en España del *líder-coach*, una figura que es capaz de “desarrollar el talento oculto de las personas en una empresa; es como el agua que hace crecer a una planta”, afirma Carril.

Entre sus capacidades, también destaca la habilidad para generar “seguidores sin la necesidad de imponer u ordenar, solo con su capacidad de influencia”, característica que le hace diferenciarse del todavía muy implantado y obsoleto jefe “autoritario, controlador, jerárquico e incluso poco respetuoso”, asegura el directivo de Execoach.



Rafa Martín

Javier Carril, socio director de Execoach.

Capacidad de adaptación

Este nuevo modelo de superior tiene una mayor preparación y predisposición para “adaptarse a los constantes cambios que estamos viviendo, y que seguiremos viviendo, tanto a nivel económico como social y humano”.

Esta habilidad, continúa Carril, se debe a que “el *coaching* es una metodología que tiene en su ADN el concepto del cambio como una oportunidad para desafiarse a uno mismo y crecer de forma constante”.

Ejemplos de líder

● **Obama, con su “Yes, we can”, es puro *coaching*, es la confianza total en el poder y la capacidad de las personas para afrontar desafíos.**

● **Del Bosque y Guardiola han hecho desaparecer las dudas de sus equipos, han sacado lo mejor de ellos a través del compromiso y la confianza.**

Uno de los secretos de este tipo de gestores es que plantean el trabajo “generando equipos de alto rendimiento basados en una actitud de aprendizaje y crecimiento continuo”.

Con ello, consiguen promover la participación de los trabajadores y generar “un entorno de trabajo en equipo, de autorresponsabilidad y automotivación”.

Poca implantación

La experiencia de Carril formando líderes le permite

El ‘líder-coach’ está poco implantado en España, donde aún es habitual la figura del jefe autoritario

Forman equipos de alto rendimiento basados en una actitud de aprendizaje

constatar que pocas empresas españolas apuestan de forma decidida por este nuevo tipo de gestor. “Hay poquísimos auténticos *líder-coach*, tanto en el mundo de la empresa privada como de la pública” tanto que incluso resulta difícil encontrar un líder así”, afirma.

Y eso, a pesar de que “cualquier persona puede aprender la actitud y habilidades necesarias para convertirse en un *líder-coach*. Cualquiera puede aprender a realizar preguntas poderosas que eleven a su equipo a un nivel de rendimiento superior”.

Por ello, asegura Carril, “se trata de una competencia imprescindible y urgente de desarrollar”, a lo que añade que está convencido de que “todas las empresas deberían entrenar a sus directivos como *líder-coaches* ya que su competitividad se dispararía y en pocos años se convertirían en referentes en su sector”.

SIGUIENTE CONVOCATORIA

Gestión de Equipos con técnicas de Coaching. Madrid, 7 de noviembre a 20 de diciembre.