



Entrevista realizada a Juan Carlos Campillo



Profesional experto en coaching, consultoría y recursos humanos, impulsando el liderazgo de las personas y el desarrollo de negocio para el éxito profesional y personal.

Profesor del master de coaching e inteligencia emocional de N-acción y de la Universidad de Oviedo. Facilitador del programa superior en coaching deportivo de Incoade y de la Universidad Francisco de Vitoria. Coach ejecutivo del programa para directivos (IDDI) de la Universidad Francisco de Vitoria. Profesor de coaching del curso superior del CEU San Pablo.

Su mail: juancampillo@gmail.com

1.- ¿Qué es para usted la Inteligencia Emocional?

Es un estilo de vida más evolucionado como consecuencia de un mejor manejo de las emociones, propias y ajenas, que permite vivir plenamente y con mayor bienestar a las personas que han desarrollado esta capacidad. Las ventajas son muchas empezando por un mayor autocontrol de las propias emociones que facilita a la persona ser mas dueña de sus actos y de su vida. También permite identificar las emociones de las personas con las que nos relacionamos, lo que implica establecer una comunicación mucho mas potente que repercute positivamente en la relación con las personas que nos rodean.

2.- ¿Qué papel juega la Inteligencia Emocional en el mundo de la empresa?

A día de hoy desempeña un papel mucho menor del que le corresponde si tenemos en cuenta que la inteligencia emocional contribuye a un mayor desarrollo de las personas y es una manera mas avanzada de relacionarse con los demás y también con uno mismo.

Es decir una empresa emocionalmente inteligente tendría un nivel de comunicación mucho más avanzado y no existirían o se resolverían muchos conflictos que se crean entre las personas, departamentos, etc. por la propia

definición de la inteligencia emocional. Sin embargo cuando esto no sucede, al no gestionar adecuadamente las emociones éstas son en sí mismas una fuente de conflictos mayor aún que los verdaderos problemas de la empresa. Y la comunicación se empieza a quebrar, se cortan las sinergias, se hacen o no se hacen las cosas pensando no tanto en los verdaderos objetivos de la empresa como en las relaciones y diferencias y problemas que hay entre las personas.

3.- Usted ofrece formación en habilidades de coaching, liderazgo y trabajo en equipo. En este sentido me gustaría preguntarle qué emociones se generan cuando trabajamos en equipo y cómo se gestionan dichas emociones dentro del equipo.

Dentro de un equipo hay unos patrones emocionales que se repiten con asiduidad, como son la frustración o el malestar por no sentirse suficientemente útil, la rivalidad con algún compañero, la rabia por no hacer las cosas a la manera que uno quiere, pero también se generan y desarrollan otras emociones más positivas como son la afinidad, confianza, alegría y se establecen relaciones fructíferas, de enriquecimiento, sentido de pertenencia, etc.

La relación con el líder o líderes del equipo también tiene mucha importancia en función de su estilo y de la influencia que ejerzan. Así algunos líderes emocionalmente poco inteligentes pierden mucha credibilidad en los momentos que aparecen tensiones al no saber relacionarse adecuadamente con los miembros del equipo y no saber gestionar los conflictos que se desencadenan. Ahí es donde se pone a prueba un buen líder y si da la talla, cuando hay que manejar emociones y situaciones tensas y conflictivas con los miembros del equipo.

4.- Considerando su experiencia en el Coaching Ejecutivo, ¿qué emociones son las dominantes entre los ejecutivos/as? Y, ¿qué es lo que subyace bajo dichas emociones?

La mayoría están relacionadas con la competitividad y el estrés, por la carga de trabajo y el afán en el logro de resultados, eso es lo que subyace debajo, unas condiciones de consecución de objetivos sin prestar atención en muchos casos al proceso y menos aún a las personas y a sus emociones. Eso desencadena malestar, insatisfacción y muchas más emociones como irritabilidad, soledad, desasosiego, inquietud, desazón, nerviosismo que al final crean un vacío más allá de lograr algunos resultados. Aunque en algunas situaciones, cada vez más efímeras, también se experimenten momentos de euforia y éxtasis por determinados logros.

5.- ¿Cuáles son las claves para llegar a ser un buen líder o una buena líder?

El ser respetado por los demás no por el cargo que se ocupe sino por la capacidad manifiesta en lo que se hace y actuar de acuerdo a unos valores éticos y coherentes. Al final se resume en ser auténtico y tener verdadero interés en estar en constante mejora y en el desarrollo de los demás. Hacer lo que se dice porque los demás recuerdan sin cumplimos las promesas aunque nosotros los olvidemos.

Esto es muy fácil de decir pero hacerlo resulta algo más complicado. Por eso muchos que se consideran líderes pero no lo son para los demás, creen que con decirlo es suficiente, pero la gente se queda con lo que ven, con lo que ese líder hace y eso queda grabado a 'fuego' en la percepción que se hacen de una persona. El líder no olvidemos que lo es porque lo dicen los demás, no uno mismo, el que se autoproclama líder es un ignorante que tiene muchísimo aún que aprender.

6.- ¿Cómo deberían ser las empresas para que fuésemos más felices trabajando en ellas?

Es difícil dar una respuesta realista a esta cuestión sobre todo porque esto requiere un proceso y no una solución rápida, aunque cualquier actuación en este sentido pasaría por pensar no sólo en los beneficios a corto plazo sino mirar también que hay que generar otro tipo de riqueza mas amplia que la de una cuenta de resultados cada vez mayor.

Un primer paso sería que los integrantes de la empresa, empezando por los máximos dirigentes que son quienes más lo necesitan, se formaran en habilidades de inteligencia emocional, desarrollo de liderazgo y coaching.

A partir de ahí los directivos de darían cuenta que motivando más y tratando mejor a las personas no sólo serían más felices, sino que eso se trasladaría también al trato a los clientes y en definitiva a los beneficios de la empresa.