



Entrevista realizada a Meritxell Obiols



Meritxell Obiols es doctora en Ciencias de la Educación por la Universidad de Barcelona y experta en Inteligencia Emocional.

Actualmente ejerce como coach personal y empresarial. Es facilitadora oficial de Directivo Coach. Profesora en los postgrados de “Educación Emocional” de las Universidades de Lleida y Barcelona. Coordinadora y profesora en el postgrado de “Coaching y Liderazgo Personal” de la Universidad de Barcelona. Formadora de profesorado y familias en “Educación Emocional”

1.- ¿Qué relación existe entre la Inteligencia Emocional y el Coaching?

La relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el Coaching empieza con el vínculo entre el Coach y el Coachee (cliente). Esta relación representa una alianza entre dos personas, en la cual la motivación, el compromiso, la planificación, la toma de decisiones y la responsabilidad del cliente, hará posible el logro de las metas deseadas. En esta relación, la Inteligencia Emocional resulta fundamental para el éxito del proceso.

La relación de Coaching integra la práctica de la Inteligencia Emocional hasta tal punto que llega a convertirse en su “práctica” misma. Es una ilusión pensar que una persona, al final de un curso en una empresa, una universidad o cualquier otro tipo de centro de formación, sabrá “hacer” lo necesario para la

materia en cuestión. Por este motivo, el binomio “Inteligencia Emocional-Coaching” constituye una unión perfecta, donde la Inteligencia Emocional ofrece la teoría bien documentada que suele darse a conocer a través de la formación y el Coaching ofrece su puesta en práctica. En esta alianza, el Coaching representa el vehículo que permite poner en marcha la Inteligencia Emocional, además de otras habilidades y técnicas muy relacionadas con ello.

A través de las conversaciones durante las sesiones de Coaching, el potencial de la Inteligencia Emocional se activa y se pone al alcance de cualquier persona. El Coaching materializa y da vida a la Inteligencia Emocional a través del entrenamiento en las diferentes competencias emocionales; permite pasar de la mente a la experiencia practicada con otras personas, en la vida cotidiana del día a día, en el trabajo, la familia, los amigos.

Por otra parte, el Coach que logra la excelencia en su práctica profesional, domina las competencias interpersonales e intrapersonales que caracterizan la Inteligencia Emocional. El camino a recorrer para conseguir esta Maestría pasa por diferentes niveles de aprendizaje, cuya culminación acontece con la llegada a la fase de competencia emocional inconsciente.

Así pues, podemos definir esta feliz unión entre el Coaching y la Inteligencia Emocional como un enriquecedor y emocionante camino que aúna el intelecto, las emociones y la práctica aplicada.

2.- Por tu experiencia en el Coaching Empresarial, ¿de qué carecen los líderes de las empresas para considerarles más inteligentes emocionalmente?

El desconocimiento por parte de muchos líderes de las empresas sobre la importancia del desarrollo de las competencias emocionales (las propias y las de sus equipos), genera la falta de sensibilidad sobre su necesidad de desarrollo. Esta situación provoca que en las empresas hayan directivos que, cuando entran en su despacho, se sienten obligados a colgar junto a su abrigo sus sentimientos para ser reconocidos como buenos jefes. Aún existen directivos que continúan creyendo que el jefe es el que más tiene que saber y el que da las órdenes, y que no se va al trabajo a hacer relaciones, sino sólo a conseguir que los números salgan.

Este tipo de líderes carentes de competencias emocionales, ante situaciones de estrés, se comprometen con seriedad, pero no son conscientes que pueden resultar inflexibles e irritantes y que no suelen tener en cuenta las opiniones de sus colaboradores. A la hora de resolver conflictos y trabajar en equipo ofrecen un alto grado de compromiso, pero al enfocarse demasiado en la acción, toman decisiones ignorando el efecto que producen sobre las personas. En cuanto a su rol como líderes, son buenos planificando y clarificando responsabilidades, pero “respiran demasiado cerca del cuello” de sus colaboradores y no delegan, son muy jerárquicos y pueden tener un estilo de comunicación demasiado directo que puede resultar hiriente.

Las personas que lideran las organizaciones son también sus máximos inspiradores. El modelo emocional que adopten, será posiblemente mimetizado por las personas que configuran sus equipos. Por ejemplo, existen empresas cuyos líderes están claramente anclados en el resentimiento y la envidia, y curiosamente, este mismo patrón se repite en los colaboradores. Es una gran responsabilidad que los directivos deben asumir: de ellos depende el equilibrio y el diseño del estado emocional de las personas que forman parte de su equipo.

Así pues, en el actual escenario de las organizaciones, es fundamental que los líderes asuman un rol de “directivo coach” e introduzcan en sus empresas las herramientas de Coaching que harán posible un desarrollo competencial de sus colaboradores. Los líderes que triunfan son los que se esfuerzan por reforzar su propio conocimiento y el de sus equipos. Estos líderes se preparan para asumir cambios en su forma de pensar y de hacer las cosas.

3.- ¿Qué diferencias existen, en cuanto a problemas y respuestas emocionales, entre los clientes que acuden al Coaching Empresarial y al Personal?

En la mayoría de ocasiones no suelen existir diferencias notorias, puesto que los clientes, tanto si solicitan servicios de Coaching Ejecutivo como de Coaching Personal, suelen acudir a un Coach por iniciativa propia, lo cual presupone la necesidad, la automotivación y la voluntad de cambio por parte del cliente.

Estas diferencias suelen detectarse cuando los servicios de Coaching son impuestos por parte de las empresas y no son considerados necesarios por parte del cliente. En algunos casos, el ejecutivo puede considerar un “castigo”

tener que seguir un proceso de Coaching, por lo que pueden presentarse algunas dificultades y resistencias, sobre todo al inicio del proceso.

De todas formas, incluso resultando una iniciativa personal, el Coaching es un regalo que al principio puede sentirse como una intromisión. La primera reacción puede ser una mezcla de sensaciones que se superponen: recelo, escepticismo, ¿por qué invaden mi intimidad? ¿por qué tengo que “desnudarme” ante el Coach y ante mí mismo?

Esta etapa de resistencia inicial por temor a ser juzgados se va superando con la ayuda de un buen Coach, que respeta, empaliza con el cliente y comprende esta “falta de costumbre”, acentuando a la vez las ventajas de la sinceridad y la transparencia durante el proceso de Coaching, y respetando el ritmo del cliente.

4.- ¿Qué experiencias has tenido implantando el Coaching en el ámbito educativo?

Actualmente, un grupo de Coaches hemos creado un grupo de trabajo en la Universidad de Barcelona, conocido como CAT (Coaching para la Acción Tutorial), con el objetivo de elaborar un proyecto de introducción de herramientas de Coaching en el ámbito educativo.

La implantación aun está pendiente, a la espera de formar al profesorado en el conocimiento y uso de la metodología que caracteriza el Coaching. Con el tiempo, esta implantación se hará extensible a las familias y al alumnado. La primera intervención formativa será el próximo mes de julio, con la realización de las “I Jornadas de Coaching para la Acción Tutorial”. Otro ámbito de implantación será la formación de padres y madres para hacer posible el coaching en familia.

El objetivo del Coaching educativo no es que el profesorado o los padres y madres ejerzan como coaches puntualmente, sino que de forma consciente, formen y eduquen a sus hijos empleando estas técnicas, esa experiencia con

base en el Coaching que ayude a que los niños, adolescentes y jóvenes tomen conciencia, creen en ellos mismos, vean los errores como aprendizajes y no como fracasos, aprendan a desarrollar su inteligencia emocional, apoyándolos en su motivación y en su propio crecimiento.

5.- ¿En qué otros campos se podría aplicar y podría ayudar el sumatorio de Coaching + Inteligencia Emocional?

El sumatorio de Coaching + Inteligencia Emocional puede aplicarse en campos muy diversos. Entre otros:

- Salud
- Educación
- Familia
- Recursos Humanos
- Orientación profesional y/o académica
- Comercial y ventas
- *Outplacement* (servicio prestado por compañías especializadas para ayudar a un trabajador despedido a encontrar un nuevo trabajo). En este caso estaríamos hablando de “Coachplacement”, un nuevo servicio de transición de carrera
- ...