

[Home](#) > [COACHING](#) > [Artículos y Entrevistas](#) > [Julio Olalla : "Soy un convencido que sin coraje no hay liderazgo"](#)

Julio Olalla : "Soy un convencido que sin coraje no hay liderazgo"

MundoCoachingMagazine. 23 de diciembre de 2015



Por Fernando Véliz Montero (Chile)

Entrevista a Julio Olalla, Presidente de The Newfield Network

La conversación duró una hora, el desafío era conocer su mirada sobre el mundo del trabajo, las empresas y los liderazgos actuales. Claramente Julio Olalla busca ir más allá, y analizar qué es lo que pasa con la riqueza humana de las organizaciones en su globalidad. Qué pasa con sus personas, con sus desarrollos y búsquedas al interior del campo productivo. Nos paseamos por muchos temas (sustentabilidad, riqueza, felicidad, ética, entre otros), comprendiendo que cada uno de estos resulta hoy, un desafío por abordar desde la colaboración, el acuerdo y la convicción del conjunto de quienes hoy habitamos este planeta. La mirada de Julio Olalla busca transformar para desde ahí, vivir en forma plena, ¡gran desafío!

ORGANIZACIÓN, PERSONAS Y NUEVAS MIRADAS

Julio, desde una mirada general, ¿cómo ves el mundo del trabajo?

El mundo del trabajo para alguna gente es incierto, para otras representa una bendición. Desgraciadamente para la mayoría de las personas el trabajo está más cargado al infierno, en donde todo resulta una simple obligación. Hay estadísticas que exponen esta realidad hasta el cansancio. Hay muchísima gente que piensa que si se cambia de organización va a tener una mejor calidad de vida. Es decir, surgen dos miradas; la primera: el trabajo es una obligación, hay que ganarse la vida, o sea, no hay mucho que elegir, no queda otra, hay que llevar plata para la casa y así poder comer. Y la segunda: el trabajo resulta una bendición, y esto ocurre porque en ése espacio yo puedo servir a otros. En ése segundo paradigma puedo contribuir al mundo. En esos trabajos yo sé quién soy.

Un ejemplo, en EE.UU. se hizo una estadística en donde el 80% de los empleados respondían que se querían cambiar de organización. La gente no está contenta donde trabaja, este fenómeno se da en forma generalizada en las américas (EE.UU., centro y sud américa). Es decir, se ha perdido la alegría de trabajar, hoy el trabajo es mirado como un espacio de sacrificio. De esta forma, nosotros nos pasamos una buena parte de la vida en lugares en donde no queremos estar. El trabajar juntos no nos alegra, no nos genera satisfacción. "La pega" a estas alturas es casi un castigo, esto cruza con dimensiones tan sensibles como la falta de creatividad que hay en las empresas, el resentimiento que se genera cuando no hay reconocimiento, la desconfianza cuando se despliegan lazos fundados en procesos sólo transaccionales... todos estos temas influyen y definitivamente resultan claves para que un equipo pueda emprender o no, para que un equipo sea innovador o no.

Y visto desde la perspectiva de las emociones, ¿cómo sería?

Desde lo emocional el tema es gigantesco en el campo organizacional. Las empresas definitivamente se han alejado del mundo interior de las personas. El hiper racionalismo que abunda dentro de las organizaciones, ha generado con el tiempo, una absoluta fisura con el mundo emocional de sus colaboradores. Cuando apareció el libro, La Inteligencia Emocional (David Goleman), por primera vez se instaló el tema de las emociones en la agenda de las empresas. Hay que entender que las emociones son un motor dentro de un colectivo de trabajo, si este motor entra en crisis, el proceso productivo también.

¿Será que el trabajo está muy centrado en la tarea diaria?

Claramente los actuales desafíos de las organizaciones no están conectados con el alma de sus participantes, sólo se entrega un instructivo con la "tarea", y con eso se piensa que el desafío está cumplido, pero no es así. Actualmente hay múltiples inquietudes en la tierra, que son parte de una agenda mayor (biodiversidad, desigualdad, calentamiento global, pueblos originarios, entre otros). Todo eso no se topa con nuestro diario vivir, este corre por un carril paralelo... no vemos estos temas ya que vivimos en la disociación permanente. Ahora, si estos temas ya son transparentes para nosotros, imagínate como será para las empresas.

El mundo del trabajo está totalmente desconectado del conjunto de estas crisis. Estos temas los sabemos nosotros a nivel personal, lo saben los otros empleados también, pero para la empresa no es tema. Hoy el campo del trabajo sólo busca que se cumplan sus tareas, pero está absolutamente desvinculado del corazón del conjunto de las inquietudes de la sociedad. Obviamente estoy haciendo una generalización ya que también hay gente que sí quiere revertir estas crisis, gente que definitivamente está haciendo serios esfuerzos por transformar estas adversidades, pero no es la mayoría. Imagínate, vas a tú trabajo con todas tus inquietudes (sociales, ecológicas, espirituales, etc.), y cuando llegas te dicen, "usted viene a trabajar, nada más que a eso, ya que hay que producir para tener el cheque a fin de mes". Espero que esta dicotomía la humanidad la resuelva pronto.

Mientras nuestro aprendizaje siga separando a nuestro mundo interior de nuestro mundo exterior, todo aprendizaje será táctico y mecanicista. En estos tiempos todo es técnico, todo lo que aprendemos o experimentamos termina siendo sistematizado para un uso funcional. Bajo ése contexto, el sentido no tiene cabida. Cuando el lucro se transforma en el fin último de todo, eso imposibilita escuchar más allá.

¿Esta dicotomía también la percibes en otros países?

Pero claro, sé que hay países en donde es mucho menos, pero en los EE.UU., Chile, Colombia, Ecuador... yo diría que en general son casos parecidos. Es una dicotomía profunda que no surge de la mala fe, ¡para nada! Esto tiene su origen en un paradigma. La frase que se usa es; "aquí no revuelva el gallinero, acá se viene a trabajar". Esta dicotomía en un minuto de la vida se transforma en algo insostenible, sobre todo si una empresa está produciendo justo aquello que tú quisieras evitar que se produzca. Esa bifurcación marca hoy un campo de sufrimiento humano que, lamentablemente, se repite en muchos lugares. Y pienso que esta situación crecerá ampliamente antes que se resuelva. En el caso de las organizaciones, esta dicotomía se abordará después de pasar por dolores aún más profundos, dolores que con el tiempo nos producirán la necesidad de cambiar.

Julio, ¿qué otro tema visualizas como relevante en el campo organizacional?

Otro tema es la educación interna de las empresas. Esta por lo general es totalmente limitada, ya que se dirige sólo a la capacitación en los temas técnicos de la producción. Por lo habitual esto no incluye el desarrollo humano en su integralidad. Un ejemplo, raramente en las organizaciones en sus procesos educativos se habla de temas como la desconfianza, la deslealtad, la perseverancia, el entusiasmo. Poco a poco nos damos cuenta que en las organizaciones hay muchos programas que perpetúan lo que sólo genera productividad individual, y a veces colectiva. Pero estas intervenciones no resuelven los problemas de fondo, problemas que tienen que ver con la creatividad, el espíritu humano, los problemas ecológicos, la justicia social, entre otros.

Pienso que el mundo del trabajo está dando sus primeras señales de transición. Mientras hay millones de organizaciones, literalmente millones (sin fines de lucro), que hoy están abordando el conjunto de estos temas... las organizaciones laborales, su gran mayoría, sólo buscan beneficios económicos. Definitivamente las empresas no han sabido incorporar estas inquietudes en sus prácticas diarias, es por eso que el reto está en ver cómo plasmar estos contenidos (ecología, espiritualidad, etc.) en los actuales procesos internos de aprendizaje de las compañías. Hoy el

gran desafío está en ¿cómo transformar la educación organizacional (capacitación) en un espacio más de integración de saberes que de tecnicismos acotados? Para alcanzar ése desafío se requiere de liderazgos claros y cargados de nuevas preguntas, y eso sólo ocurre cuando la reflexión se suma al proceso laboral diario.

¿Y cómo sumar a los líderes empresariales en estos nuevos desafíos?

Habrá que hacer muchos esfuerzos, un ejemplo, me ha tocado conversar con mucho gerente de empresa que habita en el miedo. Vivir en la urgencia, carecer de tiempo para reflexionar, pensar que todo es funcional (relaciones, etc.)... son todos temas que dificultan una mirada integral y comprometida con cambios reales y profundos dentro de una organización. Por otro lado, el estrés del día a día por lo general hace que los gerentes experimenten una presión en el corazón. Muchos de estos corazones (de los líderes) están en la contracción, están aprisionados por mucha exigencia y meta por cumplir. Y muchos de estos corazones están agotados de vivir así. Desde un corazón contraído es muy difícil salir a desafiar los clásicos paradigmas de una organización. Un líder transformador es una persona que vive con su corazón en la expansión, que pese a la adversidad de su trabajo está en apertura para emprender, escuchar... estar abierto a vivir nuevas experiencias como la necesidad de preguntarse ¿quién es él como ser humano?, a replantearse lo que realmente le importa en la vida. Cuando se inicia un viaje como ése, ontológico claramente, es en ése momento en donde aparece el sentido, la ética, el otro...

Desde esa dimensión, desde este repensar al mundo empresarial, ¿cómo evalúas los actuales procesos de RSE (Responsabilidad Social Empresarial), en las organizaciones?

Yo veo que hay organizaciones que se meten en esos temas, y que plantean: "nosotros como empresa cuidamos el medio ambiente", pero siendo honestos eso lo veo como un recurso de propaganda. Esas cosas se dicen porque venden, nada más que por eso. Pero de igual forma, también hay empresas coherentes. Conozco el caso de empresas en los Estados Unidos que son absolutamente fieles al nuevo paradigma. Un ejemplo es una empresa norteamericana que producía pescados, y que bajo su método industrializado de pesca con redes, eliminaba muchas especies. Cuando la empresa supo del daño que estaba produciendo al ecosistema marino, concluyó que ése producto ya no estaba en coherencia con sus valores. Bajo ese criterio el producto no se volvió a comercializar nunca más. Cuando el público se enteró de la decisión, subieron las ventas de la compañía, es decir, se reconoció la coherencia. La organización no se desentendió del problema, fue consistente con sus creencias. Actualmente esta institución está creciendo y la gente la percibe como una empresa seria, creíble. Es importante decir que varios de los productos de esta marca actualmente tienen precios, en muchas ocasiones más altos que el promedio del mercado. Pero también está la certeza que todo lo que digan las etiquetas de esta marca, todo es absolutamente creíble. Si la etiqueta dice que el producto es orgánico, lo es. Si dice que contiene un producto determinado, es porque lo contiene. Eso es vivir en coherencia absoluta. Si te das cuenta eso ocurre cuando el cambio de paradigma es profundo.

Desde la perspectiva de la ganancia: las empresas europeas marginan un 15% del negocio y las chilenas más de un 30%, ¿cómo percibes esa diferencia?

Definitivamente Chile sigue la línea norteamericana. Hoy en los EE.UU. la desigualdad se manifiesta con diferencias de sueldo 300 a 400 veces mayores unos de otros, esto obviamente concluye con una concentración de la riqueza definitivamente brutal.

Por otro lado, estas experiencias hacen que nuestras conversaciones también pierdan el eje. Un ejemplo, hoy más que ciudadanos nos sentimos consumidores, es decir, es el lucro y la ganancia lo que nos gobierna la vida, y desde ésa premisa se puede comprender el por qué las personas en las organizaciones se sienten desplazadas en sus inquietudes. Resulta esquizofrénico hablar de bienestar social, y a la vez, vivir en un individualismo extremo, ¡raro! Estas inconsistencias, estas incoherencias en el discurso y el actuar afectan y generan estados emocionales muchas veces cargados de resignación y resentimiento al interior de las empresas.

¿Qué estaría obstaculizando que los líderes se suban al balcón y amplíen su mirada frente a la actual realidad organizacional?

Hoy, por ejemplo, los liderazgos de punta tienen clarísimo el tema emocional. Definitivamente es un cambio de paradigma y para eso se requiere de flexibilidad absoluta. Chile aún está en proceso en estos temas. Un ejemplo, lo clásico antes era escuchar a un gerente que te decía, "me interesa hacer una intervención pero por favor no veamos el tema de la desconfianza, ¿te parece?". Poco a poco estamos avanzando en estas materias.

Ahora, un obstáculo real que podría hoy estar impidiendo que los líderes observen desde el balcón es la trivialidad. Creo que la trivialización de las cosas es un freno, freno que

definitivamente detiene reflexiones poderosas (aprendizajes, creatividad, etc.). Con el tiempo me he dado cuenta que la trivialización está instalada con fuerza en las conversaciones de los chilenos. Muchas veces se confunde la trivialización con el humor, y definitivamente son cosas distintas. Cuando algo se trivializa es a costa de otros, en cambio el humor genera condiciones reales para una reflexión profunda. Cuando trivializamos los temas pierden profundidad y desaparecen.

Nuevamente aparece esta idea de la expansión y la contracción. Cuando estas con el corazón apretado (contracción), estas imposibilitado de salir a buscar, de estar en el conocimiento... es la expansión el estado que te invita a leer, a saber, a pensar, a innovar, a escuchar... un gerente que está en el balcón, ¡sí está en expansión! La sabiduría también es un signo de expansión. Desde esta perspectiva la esencia de la sabiduría está en vivir bien, y su poder se centra en el servicio a los demás. Por su parte el conocimiento (práctico) está relacionado con el vender o el comprar, por lo general el conocimiento es claramente utilitario. En cambio la sabiduría gesta su poder ya que está al servicio de otros. Para ser sabio se necesita tiempo. Hoy las empresas dicen no tener tiempo... y tampoco lo valoran.

Se viene una gran revolución en donde las organizaciones no pueden quedar de lado. Vienen cambios profundos, cambios que apuntarán a transformar la mirada individualista, y desde ahí estar al servicio de otros.

Etica, Desarrollo y Nuevas Preguntas

¿Cómo se cruza la realidad del lucro, con la ética y las organizaciones?

La ética sólo tiene sentido desde lo relacional, ya que es el impacto de mis acciones el elemento que generará en el otro un estado o emoción determinada. ¿Cómo entra la ética en el mundo organizacional?, ahí aparece la resignación y el resentimiento, ya que definitivamente genera impotencia el tener que crecer (y trabajar) en medio de una incoherencia constante. Un ejemplo, en los tres debates presidenciales que hubo en los EE.UU. hace poco (elecciones presidenciales), temas como el medio ambiente, el cuidado de las especies... nada de eso se habló, el único tema que se abordó fue el del crecimiento económico. Es decir, el pensamiento estuvo ausente en esos debates, lo único importante era cuantificar, lo único relevante era el número... de la calidad no se habló, desde esa bifurcación, desde esa dicotomía hay que mirar el actual conflicto humano que actualmente estamos viviendo. Declaramos una cosa y vivimos otra.

Yo entiendo la ética como la capacidad que tengo de hacerme responsable de mis acciones. Ahora, la ética y la moral son distintas. La moral está más en las reglas específicas que constituyen un comportamiento que se considera o no ético. La moral está más en los detalles. La moral está más en la normativa de que esto es pecado o no, en cambio la ética resulta una gran preocupación humana.

Actualmente está surgiendo una nueva ética, esta como consecuencia de las acciones de los seres humanos sobre el planeta, sobre la naturaleza, sobre las especies. Por lo general nosotros hablamos de la ética entre los seres humanos, pero en un momento se nos olvidó el tratamiento ético para los árboles, las especies, el tratamiento ético para los animales, el mar... se nos olvidó. Esos temas no se ven como una actitud ética, se ven simplemente como un descuido técnico, o como la consecuencia natural de no sé qué. Esos efectos no se piensan como instancias éticas. La ética ecológica es hoy una ética nueva que aún no hemos incorporado. Es muy raro que una empresa sea tan avanzada en lo técnico, y que no se preocupe de su ética en materias ecológicas.

Yo diría que estamos recién empezando en esta nueva ética, el gran tema es que esto aún no está pasando ni siquiera a nivel de los individuos. Poco a poco la humanidad ha ido entendiendo la ética en los distintos terrenos, por ejemplo, a comienzos del siglo pasado la ética estaba relacionada con la justicia social. Todos los movimientos tenían que ver con la justicia social... el socialismo, el comunismo, etc. En esos tiempos la conducta ética tenía que ver con el gran aparato de la justicia social. La ética antes y después de ese momento estaba relacionada con la conducta individual. Hoy estamos en la ética que cruza con los destrozos que se le hacen a la naturaleza, al planeta. Este nuevo paradigma nos hace pensar que no sólo basta con la justicia social, claramente que no.

Bernardo Toro (filósofo y académico colombiano) y Leonardo Boff (teólogo y ecologista brasileño) son teóricos que actualmente están escribiendo sobre el cuidado, ¿será que el cuidado cruza también con el campo de la ética?

Cuidar es una actitud ética. Tú me colocas la pregunta del lucro... si nosotros vemos la crisis del 2008 en los Estados Unidos, entre paréntesis, no es "la crisis del 2008", es la manifestación temporal de una crisis mucho más grande. Bueno lo del 2008 fue el peak de una tendencia que

ya venía de hace un buen tiempo. La crisis europea, la de los EE.UU., la de México, lo que se vivió en Argentina... cuando vienen esas crisis, la pregunta que debemos hacernos es, ¿qué es lo que estamos observando? Finalmente lo que estamos observando está centrado en el lucro, en la transacción.

Hoy todo se mide en términos de transacción. Pareciera que no hay ninguna otra inquietud humana aparte del lucro. Temas como la salud –ejemplo- son casi temas técnicos, lo mismo ocurre con la educación. La infelicidad de la gente, el aumento del suicidio infantil y juvenil... todos temas que no están en la agenda. Nuestra cabeza definitivamente no gira por esos lugares, incluso los temas estéticos están fuera de la agenda oficial. El tema estético lo ves en campos muy concretos, un ejemplo, la instalación de las antenas de celulares en la ciudad. Si te das cuenta, por donde pases aparecerán estas antenas, muchas disfrazadas, todas instaladas en zonas pobladas. Por otro lado, es sabido por todos que esas antenas dañan la salud de las personas. Un ejemplo a destacar, es la antena que está detrás de la virgen del San Cristóbal. Imagínate, detrás de la virgen colocaron una gran antena. Para mí eso da muestra de una desconexión absoluta con la estética, incluso con lo sagrado. Nada importa. Bajo este criterio, el mensaje es claro: la antena produce plata y eso es más importante que lo sagrado (símbolo de la virgen para el mundo creyente), símbolo que para el mundo sagrado significa respeto, creencias, etc. Estoy convencido que si no le pusieron la antena en la cabeza a la virgen fue sólo por una casualidad. Cuando observo San Cristóbal me duele el alma.

Pareciera que los valores estéticos, los valores de la justicia, los valores éticos, los valores que se comprometen con la salud humana, los valores del medio ambiente... pareciera que todos estos valores estuviesen negados en nuestro quehacer social. No se ven, no están.

Y esta realidad tan funcional Julio, ¿cómo la percibes en el mundo político?

Si escuchas a los políticos discutir, hablarán sobre un solo tema: crecimiento, crecimiento, crecimiento... eso no es casualidad. No es casualidad que en los EE.UU. hayan crisis de depresión enormes, que Chile desde que comenzó a crecer hace ya 20 años –que ha crecido muchísimo en lo económico- haya aparecido el suicidio juvenil con tanta fuerza (2do país en el planeta). Que haya surgido la depresión infantil. Esos temas no los teníamos antes, no existían. O que tengamos uno de los índices de divorcio más altos en la región. La pregunta que habría que hacerse, ¿estamos creciendo?, ¿será este el precio que hay que pagar? Pareciera que hay que crecer, y estas otras consecuencias (salud, medio ambiente, etc.) son absolutamente secundarias.

Desde una perspectiva política, ¿cómo entonces se construye la democracia?

Yo creo que la democracia está desapareciendo, hoy vivimos en la plutocracia. Es una broma eso que todos podemos votar. Yo te garantizo que si tú tienes todos esos dólares, claramente que serás senador de la provincia.

El tema de la democracia, desde la palabra, creo que hay que tomarlo con cuidado. Actualmente estamos moviéndonos hacia la plutocracia. En EE.UU., por ejemplo, hay empresas que apoyan a los dos candidatos, porque así tienen mayor influencia. Por cada diputado y por cada senador hay como veinte expertos en Lobby. Yo tengo mis sospechas, no creo que por ahí vaya la cosa. Si no cambia la lógica del dinero –y el lucro-, resulta difícil que cambie todo lo demás. Actualmente no es suficiente luchar por la justicia social, o luchar sólo por el tema medio ambiental...no es suficiente. Hoy nos estamos dando cuenta que necesitamos una espiritualidad plena. Estos tres frentes constituyen lo que tiene que venir pronto. Cualquiera de esos solos, o de a dos, es insuficiente. La gran tarea a emprender, ¿cómo hacer para que estas conversaciones también se den dentro de las empresas?

Un día leí el libro de un líder espiritual norteamericano muy conocido, muy respetado. Este señor se entrevistó con un multimillonario de la industria química de los EE.UU. El empresario y millonario le habla al líder espiritual y le dice... "yo a usted lo conozco, sé que es un hombre muy respetado en el campo espiritual, que tiene conciencia ecológica... y usted además cree que yo le voy a pretender algo, que vamos a coincidir, pero en realidad no es así" –le dice. Y continúa... "Mire, yo tengo más dinero del que usted se puede llegar a imaginar, ¡mucho más que eso!" El líder espiritual lo observaba, y el empresario continuó diciendo: "La industria química que yo manejo es mundial, no le voy a dar cifras pero es mucho más grande de lo que usted pudiera imaginarse". El millonario prosiguió, "en 2do lugar, a mí me interesa tener ése dinero, sé que hay consecuencias negativas como los ríos envenenados y esas cosas... y es cierto. ¿Y sabe qué? ¡Así es la vida!, hay ganadores y perdedores, y yo estoy entre los ganadores y no quiero estar en el otro lado, punto".

Para esa persona el valor sólo está en el valor económico, está claro. Todos los demás son ganadores o perdedores. Para él la vida es sólo poder. Yo cuando leí ese relato quedé

impactado. Obviamente se agradece la franqueza del millonario, se agradece que se muestre, generalmente eso no ocurre. Ese señor no piensa en las consecuencias, sólo vive para sí mismo. Lo que pasa es que a nosotros nos resulta inconcebible cuando un ser humano tiene mil millones de dólares. Es tanto el poder que la cabeza no da. Otra cifra que impacta: las 400 personas (individuos no familias) más ricas de los Estados Unidos, tienen la misma riqueza que los mil 250 millones de personas más pobres de la tierra. La pregunta que yo me hago, ¿eso no resulta un problema ético?... pareciera que no.

Estoy convencido que la empresa del futuro va a tener que ser capaz de incorporar las más profundas inquietudes de la humanidad, y para ello va a tener que emprender una revolución gigantesca que no sólo tendrá que moverse por el sentido del lucro.

Cambios, Flexibilidad y Aprendizajes

Frente a un escenario a ratos tan complejos como este, ¿cómo instalar la dimensión "felicidad" en la vida de las personas? En lo específico, ¿qué te parece el caso de Bután como laboratorio para la felicidad de una nación?

¡Bután es revolucionario! El rey de Bután un día comenzó a preguntarle a sus ciudadanos por el sentido final de la vida, el para qué del esfuerzo, el para qué trabajar... el sentido de todo. Posterior a diversas reflexiones se dio cuenta que el ¿por qué? y el ¿para qué? de la vida estaban relacionados con la felicidad. Este rey se dio cuenta que el ¿para qué? de las cosas era relevante a la hora de vivir bien. ¡Queremos vivir bien! le decían los ciudadanos, y él desde una escucha activa, supo encausar esta emoción colectiva.

Bután no es un país rico, pero sí es un país hartado más feliz que mucha de las potencias que ya conocemos, es más, hoy el mundo entero está estudiando este caso, como un ejemplo digno de imitar. Por su parte la cultura racionalista occidental, nos está haciendo perder el sentido final de las cosas, y obviamente la felicidad se ve afectada como de igual forma ocurre con el saber. Este hoy resulta una demanda inevitable, un ejemplo, vamos a tener que escuchar a los pueblos originarios con mayor atención, ya que nunca los hemos escuchado y sus enseñanzas definitivamente son trascendentes. Los saberes de los Pueblos Originarios son gravitantes para así enmendar el camino y con esto acceder a una buena vida.

Desde el encuentro con el otro, ¿cómo visualizas los nuevos saberes que están surgiendo? (Psicología Positiva, Indagación Apreciativa, entre otros).

En nuestros programas (ACP), hay un 10% (a 20%) de psicólogos, a estos profesionales el proceso formativo les ha cambiado –dicho por ellos mismos- su práctica profesional. Claramente el pensamiento se está abriendo a nuevas preguntas, ya que la realidad así lo exige. El modelo de las "verdades absolutas", del cientificismo ya no nos está sirviendo para los nuevos desafíos que hoy estamos viviendo. Esa racionalidad exacerbada que desconfiaba de la emoción, poco a poco está retrocediendo. Desde esta perspectiva los saberes fluirán cada vez con mayor fuerza para así intervenir nuestras conversaciones diarias. Bajo este contexto, resulta clave una mirada flexible para entender los nuevos procesos que hoy estamos viviendo.

¿Flexibilidad como la que se requiere en la actual Sociedad de la Incertidumbre?

Pero claro, todos los procesos de cambio son lentos, las resistencias no son menores. Desde esta perspectiva, cuando trabajamos con empresas, aplicamos metodologías, recursos y espacios de reflexión para así repensar nuestras creencias más profundas. Ahora, lo óptimo es que estos desafíos se hagan en conjunto, definitivamente este aprender es grupal y el reto es fundarlo desde una travesía colectiva.

Muchos de los grandes temas que hoy se están analizando, el encarecimiento de la energía por ejemplo, no sólo se resolverá con criterios técnicos. Definitivamente habrá que sumar nuevas prácticas, nuevos conceptos y nuevas creencias para así poder entender realidades que hoy resultan prioridad en la agenda del conjunto de los países.

Julio, ¿y cómo ves la crisis económica que está viviendo Europa?

Hay un país que ahora está en silencio en la prensa. No vas a ver ninguna noticia de Islandia. Islandia fue el primer país, o el segundo de Europa, que tomó esta locura de los créditos. Por años prestó dinero, jamás pensando en los riesgos ya que sabía que si había problemas el Estado apoyaría. Eso ocurrió en los Estados Unidos, por ejemplo, ahí los bancos no perdieron ni un peso, pero sí hubo 5 millones de personas que perdieron sus casas. Pero los bancos no perdieron ni un peso ya que el Estado respaldó con recursos. En Islandia fue una gran tragedia, se llenaron de plata en el país y de un momento a otro no había forma de pagar. En este caso el Estado no avaló a los bancos. Islandia con el tiempo volvió a sus niveles normales. Actualmente se está viviendo con tranquilidad en ese país. Se volvió a la paz que se vivía antes. En este

contexto es importante destacar que jamás se dijo ni una sola palabra del caso. Para muchos este es un mal ejemplo, para los bancos obviamente. Grecia, Portugal, España, en un grado menor Italia... resultan casos diferentes a los de Dinamarca, Holanda o Francia. Es por eso que cuando hablamos de Europa debemos entender que hay diversas realidades, por lo mismo hay que tener claridad de qué realidad se está hablando.

¿Y en el caso de España?

Mira, en España hay un dibujante español que trabaja con los diarios más importantes de ese país, tiene un estilo cercano al de Lucas en Chile. Hace un tiempo atrás sacó un artículo, texto que buscaba analizar la realidad de España. El artículo contaba con quince ideas sobre la realidad del país. En forma resumida el texto planteaba que España ha caído, desde hace ya sus buenos años, en una mediocridad absoluta. Este español plantea que en ese país "todo es mediocre". No es que el gobierno anterior, o el de ahora, o el del pasado, o el de más atrás... "hace años que nuestros estándares son los mínimos en todo", expone. Y más adelante este dibujante y columnista se pregunta, "¿y qué podemos esperar si esta generación se educó en la mediocridad?".

Julio, la Ecología Profunda instala el concepto de lo "finito" (los recursos se acaban), ¿desde ese paradigma habría que planificar el cómo habitar el planeta?

Mira, la "finitud" (que las cosas son finitas) hoy no está en nuestro sentido común, es decir, estamos convencidos que todo es eterno, que nada se acaba.

Pasa que los seres humanos confundimos el "más" con el mejor. El "más" y "mejor" definitivamente resulta en estos tiempos, una forma del cómo vivir la vida, del cómo consumir, del cómo habitar el mundo. No podemos seguir en esta senda. Por otro lado el poder también te permite "más", un ejemplo es la capacidad de acumular riqueza que hoy se visualiza en el mundo entero, imagínate, el 1% de la población es dueña del 50% de la riqueza del planeta.

¿Es la felicidad la que está en jaque con todo esto?

Muchas veces les pregunto a los líderes si no han pensado alguna vez, que si su gente (trabajadores, funcionarios, colaboradores, etc.) estuviese contenta, la productividad de sus empresas sería otra. Ahora, para alcanzar cambios como estos se requeriría, que con el tiempo estos líderes se enamoraran del mundo de las preguntas más que de las respuestas. Y que ojalá frente a las respuestas "exactas" y "objetivas", surgiera una clara sospecha.

El Coaching Ontológico busca la transformación del ser humano, desde esta premisa, ¿qué mensaje le envías a los líderes empresariales del país?

Lo primero es que para ser líder hay que tomar decisiones, y éstas muchas veces son difíciles... muchas de estas decisiones nos exigen... soy un convencido que sin coraje no hay liderazgo. Y lo segundo es pensar que vamos a tener que tomar decisiones desde nuevos paradigmas, estos no sólo economicistas. Otros campos del saber tendrán que sumar para así acceder a una vida plena, a la formación de un ser humano integral, más feliz. De esta forma, el desafío para las empresas no es menor, por lo mismo se requiere de procesos de cambio verdaderamente transformacionales y profundos, coherentes y verosímiles... procesos que finalmente se sostengan en el tiempo.

En el mismo minuto que se realiza este entrevista, miles de empresas en Chile y el mundo, están tomando decisiones... intentando convocar a su gente... conviviendo con conceptos tan disímiles como son la ética, la RSE, el liderazgo, los cambios, el aprendizaje, la confianza, entre otros. Hoy esta entrevista termina siendo una pintura, un lienzo enmarcado que Julio Olalla decidió pintar con trazos cargados de conocimientos, colores intensos como son las experiencias y las emociones, y con un sentido particular de ver la vida, sentido que surge de un observador inquieto que busca sumar desde una generosidad absoluta, desde un compromiso mayor.

Un Mundo Con Respuestas Inútiles (Extracto de Julio Olalla, III Conferencia ACP 2011)
"Vivimos llenos de respuestas para preguntas que no nos hemos hecho nunca. ¿Por qué tenemos una sola moneda? Bueno, porque así son las cosas, pero no nos cuestionamos su origen. Veamos el tema del dinero. El dinero cuando funciona bajo el modelo de los intereses, implica el crecimiento forzado y ficticio de la economía para sostenerlo. Los intereses nos esclavizan, esto no lo cuestionamos ya que creemos que "así son las cosas".

¿Por qué medimos el PIB (Producto Interno Bruto)? Si esa es la medida del desarrollo, le estamos dando valor sólo a aquellas cosas que incentivan el consumo. Más PIB es igual a menos

salud. Más PIB es igual a más contaminación.

El PIB incluye la polución, los cigarrillos, las ambulancias, las cerraduras y las cárceles. El PIB crece con la guerra y la delincuencia. El PIB no considera la salud, la alegría, la seguridad, la belleza, la inteligencia, ni la integridad.

El PIB no mide la voluntad ni el coraje. El PIB mide todo menos aquello que hace que la vida tenga valor. Somos esclavos del PIB y no nos lo cuestionamos. El único país en que se mide algo diferente, es Bután, donde miden el BIB (Bienestar Interno Bruto).

Si hemos privilegiado el exterior en nuestra cultura, tenemos que efectivamente medir sólo el "exterior" de nuestra cultura. El PIB mide el crecimiento, pero eso no dice nada de nuestra felicidad. Hemos comprado la idea que la riqueza genera bienestar, hoy tenemos claro que eso no es así.

Fernando Véliz Montero (Chile),
Autor, consultor y coach ontológico
www.fernandovelizmontero.cl