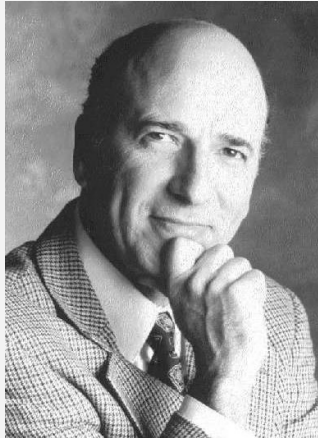



Entrevista - Julio Olalla
Julio Olalla


Julio Olalla es Abogado titulado por la Universidad de Chile y con estudios en Teoría del Lenguaje y Educación.

Desde 1980 dicta cursos en el área de las competencias comunicativas, desarrollo personal, liderazgo organizacional y desarrollo de Programa de Transformación Cultural en organizaciones en Argentina, Brasil, Chile, México, Venezuela, Australia, Canadá, España y Estados Unidos.

Durante los últimos 10 años ha dictado programas de formación de coaches.

Como presidente de The Newfield Network es reconocido como uno de los fundadores y maestro en la práctica del coaching por la Federación Internacional de Coaching (ICF).

Ha trabajado en forma directa con más de 50.000 personas en nueve países diferentes durante los últimos 20 años. Desde su experiencia sostiene, que no es posible un real cambio en la cultura de las

organizaciones si no se abordan simultáneamente la transformación personal de sus miembros, el estilo de coordinación de acciones enfocado al logro de los resultados y los valores que fundan la convivencia al interior de las empresas.

Es fundador de The Newfield Network, una empresa consultora, con presencia en Estados Unidos y América Latina, orientada a la formación de Coaches Ontológicos y al desarrollo y aprendizaje organizacional, especialmente de equipos ejecutivos.

Magda Galvez: Julio, usted es considerado como uno de los iniciadores del Coaching Ontológico. ¿Nos puede explicar qué es exactamente?

Julio Olalla: En esta respuesta vamos a hacer un pequeño prelude. Cuando en una comunidad, en una sociedad surge una práctica nueva en el terreno que sea, es porque está reconociendo que las prácticas anteriores no se hacen cargo de los problemas y las dificultades emergentes. Ninguna práctica nace a menos que las prácticas anteriores no estén respondiendo a los temas que están emergiendo. Por ejemplo, en el aprender o en el enseñar existen muchos temas como la consultoría, la consejería, el entrenamiento... hay una gran cantidad de practicas que tienen que ver con la enseñanza, con el aprendizaje. Entonces, si hay tantas otras, ¿porqué aparece una nueva llamada coaching? A mi juicio, aparece una práctica nueva porque las prácticas anteriores se enfocan en dos terrenos, en la acción como es el entrenamiento, donde se quiere que la acción sea excelente. Cuando entrenas lo que estás haciendo es repitiendo acciones conocidas hasta ser excelente en realizar esas acciones.

En otras prácticas como la enseñanza tradicional lo que importa es transmitir información. Lo que nosotros estamos diciendo es que ni la mirada sólo en la acción ni la mirada sólo en la información, producen el aprendizaje que es necesario hoy día en el mundo. Nosotros creemos que el aprendizaje que hoy es necesario en el mundo tiene que incluir al Ser, tiene que incluir a quien aprende, no sólo lo que se aprende. Y en el sentido de que incluye al Ser, al que aprende, eso se llama ontológico. La palabra ontología es la parte de la filosofía que se encarga del Ser. Por tanto el coaching ontológico no se preocupa sólo de la acción efectiva ni sólo de la información, el coaching ontológico se preocupa del Ser desde donde actúas. En muchas disciplinas sólo es importante la acción efectiva, y muchas veces se produce acción efectiva aunque se le rompa el alma a la gente. Nosotros decimos que la acción efectiva es importante pero si no está enfocada a generar un vivir efectivo, un vivir pleno, no tiene sentido. Es un poco lo que nos está pasando. La conexión entre el Ser y la acción, entre el hacer efectivo y el vivir efectivo, eso es coaching ontológico.

M.G. ¿Qué papel tiene el lenguaje en nuestras vidas?

J.O. El lenguaje es uno de esos fenómenos en el que vivimos pero como vivimos en él, no lo vemos y no reflexionamos sobre él. Literalmente es como la vieja frasecilla de "como el agua para el pez" que aquí funciona perfectamente.

Desde los griegos la interpretación del lenguaje es que es un acuerdo social por el que nosotros nombramos las cosas, de esa manera nos referimos a ellas y sabemos de qué estamos hablando, si por ejemplo yo digo silla, los dos sabemos a qué me estoy refiriendo. El lenguaje se entendió por 25 siglos como un fenómeno descriptivo. La filosofía del lenguaje a comienzos del siglo pasado hace algo diferente y dice que es cierto que el lenguaje puede ser descriptivo pero es mucho más cierto que el lenguaje es un fenómeno generativo. Los seres humanos no sólo describimos el mundo del lenguaje sino que también lo constituimos. Un ser humano que aprende el mundo desde pequeño en conversaciones no podría aprenderlo si no tuviera el lenguaje a mano y los pocos seres humanos que conocemos que nunca accedieron al lenguaje, en realidad dejaron de ser seres humanos.

Nosotros nos olvidamos del poder constitutivo del lenguaje.



Si yo te muestro el cielo con sus estrellas y tú no tienes el poder de las distinciones vas a ver un cielo muy distinto al cielo que tu ves cuando tienes esas distinciones. En otras palabras, si yo salgo a mirar el cielo contigo una noche y no sabemos nada de astronomía, los dos vamos a mirar el cielo y vamos a ver puntos que les vamos a llamar estrellas pero si yo soy un astrónomo y converso contigo y tengo distinciones y te hablo de las constelaciones, de los planetas y de los satélites, tú vas a empezar a ver con los mismos ojos que tenías antes un mundo que antes no podías ver y eso lo produce el lenguaje a través de la capacidad de distinguir que es un elemento fundamental. Nos permite acceder a un mundo que antes de tener esas distinciones no velamos.

Si yo miro un motor y un mecánico mira un motor, los dos vamos a ver una cosa diferente. El mecánico mira un motor y ve cosas de las que yo no tengo ni idea y esto pasa en todas las

Evento MIT
Recursos

» Videos Portal TV

» Coachipedia

» Citas de Reflexión

» Bibliografía Coaching

Sitios de Interés

» Asociaciones

Publicidad
Contáctanos

profesiones. Por ejemplo un médico chino y un médico occidental. No sólo ven el mundo diferente sino que intervienen en mundos diferentes.

Ocurre que nosotros creemos que todo el que tiene ojos ve lo mismo y no nos damos cuenta que lo que uno puede ver depende del mundo de intenciones en el que vive y eso es lo que hace que las culturas sean tan importantes. Un español ve un mundo distinto a un rumano o a un peruano y no es porque sea mejor ni peor, es porque ve una cultura que le provee, le constituye en mundos diferentes. El lenguaje nos constituye mundos y cuando ese mundo que hemos constituido lo tenemos enfrente, creemos que todos los demás van a ver el mismo mundo que yo miro. La diferencia con que miramos el mundo lo constituyen los diversos aspectos lingüísticos en que vivimos. No es el único elemento determinante, por supuesto que hay otros, pero es un elemento esencial.

M.G. ¿Cómo cree que va a evolucionar la profesión del coaching?

J.O. Yo no estoy muy tranquilo con este tema. Creo que por un lado hay gente que como el coaching tiene popularidad, es consultor y puede conseguir que le paguen un poco más diciendo soy coach. Hay mucha gente que se llama coach y que a juicio mío no hace coaching, lo que hace es consultoría con una pequeña variante.

Cuando se habla de coaching tenemos que hacer la pregunta de ¿qué tipo de coaching?, ¿de dónde viene usted? Porque hay de todo, como la profesión no está regulada, como es un espacio nuevo se presta al oportunismo. Creo que en este momento la situación está dividida, hay gente que es muy seria y está muy dedicada y está buscando reflexionar sobre este fenómeno con altura y entender que esta profesión surge porque como te decía al comienzo, otras profesiones en este dominio no se hacen cargo y por otro lado está el fenómeno del oportunismo, gente que se llama coach pero que también se llaman consultores. Tengo mis dudas sobre el curso que va a seguir. En la medida en que la gente de cada país que está trabajando en el tema lo tome con seriedad y con rigor, vamos a asegurar que esta profesión finalmente ocupe un lugar serio en la sociedad. Yo creo que lo que el coaching es, ese fenómeno fundamental de que el ser humano tiene que seguir evolucionando en su integridad, en el aprendizaje, eso no va a cambiar, se le llame coaching o se le llame de otra forma. Ese fenómeno va a ir adelante, pero sobre el nombre coaching y como profesión específica, la verdad es que no me atrevo a hacer pronósticos.

M.G. ¿Qué nos sugiere ante los nuevos desafíos que hoy se imponen en el mundo del trabajo?

J.O. Los seres humanos no podemos seguir trabajando solamente porque necesitamos llegar a finales de mes, algo más grande tiene que entrar en el espacio del ser humano para que la vida pueda transcurrir con cierta plenitud.

Mucha gente manifiesta no estar feliz en el trabajo. Si que hay gente contenta pero estamos generalizando. No hay gente diciendo que alegría que hoy es lunes. Más bien el ir a trabajar para muchos es el yugo de la vida y creo que eso tiene que ver con que hemos perdido el sentido de lo que hacemos, la ilusión de servir a otros. Trabajamos porque hay que ganar dinero para vivir.

Por otro lado nosotros estamos pidiendo a la gente en todos los niveles de la empresa que piensen, que tomen decisiones, en otras palabras, se nos están planteando temas de un nuevo tipo. La estructura tradicional de la empresa en el pasado era los que piensan y los que hacen. Estaban el grupo pequeño de los dueños y los directivos y estaban después los que hacían. Y en esa estructura, el fenómeno de la confianza tenía un lugar secundario. Pero hoy día el rol del profesional que trabaja en una empresa es completamente distinto al que tenía un trabajador tradicional de la era industrial. Hoy día ese profesional está diseñando, está relacionándose con el cliente, se le está pidiendo que decida, que tome iniciativas y por lo tanto surgen fenómenos de confianza, de lealtad, de actitud, de antes eran irrelevantes. Y los nuevos aprendizajes que eso determina están en un espacio distinto a donde nosotros estamos acostumbrados a aprender. Un individuo en una empresa no va a cambiar su actitud, su capacidad de tomar decisiones solamente porque tenga información, el aprendizaje que necesita no se satisface sólo con tener información, se requiere un aprendizaje emocional diferente, un aprendizaje que integre todo el ser humano. Si saber fuera igual a tener información, seríamos la sociedad más sabia de la tierra, entramos en Internet y encontramos todo lo que queremos. Pero no basta tener información para saber, saber es una cosa mucho más grande que tener información y eso todavía en la tradición de las empresas no se toma en consideración, recientemente se está empezando a considerar. Yo creo que el aprendizaje que ahora es necesario en las empresas es un aprendizaje de un nivel muy distinto, es ontológico como decía antes y no de carácter técnico. Un aprendizaje tecnológico es insuficiente para lo que queremos que pase en el mundo. Y eso no quiere decir que no tengamos que aprender tecnología.



M.G. De existir una escuela que nos preparara para la vida, ¿qué materias incluiría en el temario?

J.O. De echo a la escuela tradicional no le interesa preparamos para la vida, le interesa preparamos para ganarnos la vida que es diferente. Si hay algo terrible hoy día en las escuelas del mundo es que los niños no están encantados de ir al colegio, llega un momento que ya no hay la alegría de ir a aprender.

Nosotros no aprendemos a vivir, aprendemos a trabajar. Piensa por ejemplo que existe un colegio norteamericano que nació diseñado específicamente para generar dos tipos de personas, una minoría que pensara y una mayoría que fuera a trabajar.

Hoy día la crisis de la educación en casi todas partes pero en EEUU en particular, es que ese colegio no nos sirve, está preparando gente para un mundo que se acabó.

El nivel de inversión de la empresa privada en la educación está siendo más grande que la inversión del estado y eso se debe a que las empresas tienen que reeducar a la gente porque lo que traen del colegio no les sirve. Entonces qué está pasando, la empresa tiene que reeducar y el colegio tenía la ilusión que te educaba para ganarte la vida, algo está fallando.

¿Qué materias incluiría yo? Hace tiempo atrás leía a Cicerone y decía que había tres grandes cosas que si no las teníamos en la vida no podíamos ser felices. Una es tener amigos, otra tener libertad y tener paz en la reflexión es la tercera. No decía que esto fuera lo único pero que si esto falta, no se puede ser feliz.

En el mundo de hoy la amistad le está dando paso a otra cosa que son los conocidos, las relaciones que son "útiles para". El amigo no es simplemente útil, llega mucho más allá. En nuestras relaciones de hoy estamos privilegiando al conocido, a la relación puntual que tiene que ver con los temas laborales pero el amigo, ese fenómeno profundo de la amistad lo hemos dejado de cultivar. Yo diría que este es un fenómeno fundamental.

El otro es el proceso de reflexión. Pienso que hay muy pocos espacios de reflexión entre nosotros. Estamos tan orientados a la acción que consideramos que la reflexión es como una pérdida de tiempo, como si el reflexionar no fuera fundamental como parte de un proceso de vida sana y además de creatividad. En esa escuela yo enseñaría a la gente a tener ocio que es lo contrario del negocio, la negación del ocio es el negocio. No quiere decir que esté mal estar

ocupado, es muy importante estar ocupado, pero también hay que tener el espacio de la contemplación, del tiempo libre para mirar las estrellas.

La otra cosa que creo importante es el desarrollo de la gratitud. Los seres humanos debemos mirar el mundo no como aquello que te debe sino a lo que le debes. Mientras no cambiemos la relación con el mundo, mientras no lo miremos desde la gratitud, no vamos a poder resolver por ejemplo el drama de la ecología. Estamos destruyendo el mundo porque lo vemos simplemente como una fuente de materias primas, lo miramos como un objeto para usarlo y enriquecermos y yo quiero revertir eso. Por que no pensar ¿Qué le puedo yo dar al mundo? En vez de estar esperando siempre qué es lo que el mundo me da a mí. Mientras no cambiemos la relación emocional con el mundo, no estamos aprendiendo a vivir.

Así es que preparamos para la vida implica un aprendizaje emocional, un aprendizaje reflexivo y también un aprendizaje tecnológico.

M.G. Usted trabaja en organizaciones de diferentes países, ¿Qué diferencias encuentra entre ellas?

J.O. Las diferencias que existen son de superficie, de manifestación cultural, los grandes problemas de fondo son los mismos. Yo he trabajado en países tan distintos como Australia, España, Chile o Canadá y mi impresión es que existe una cierta desilusión en el trabajo, es decir hay una gran cantidad de gente que no está contenta con su Ser. Hay una gran desvinculación entre los grandes temas de la vida y el trabajo.

M.G. Muchas personas tienen la creencia de que consiguiendo la teoría correcta, ya se resolvió el problema. ¿Qué opina usted?

J.O. El mundo sigue andando aunque sea sin explicación. Las teorías son predicciones que hacemos de conductas del mundo.

Yo conozco seres humanos profundamente desgraciados que son infinitamente cultos en términos de teoría y viven bien miserables porque el tener teoría a mí no me hace un ser humano dispuesto a trabajar con otro, a amar a otro y a ser amado. El hecho de que yo estudie teoría no significa que yo sea generoso y pueda compartir con otro ser humano, entonces la teoría supone que una aproximación conceptual va a resolver la vida y ese es el tema del coaching. No basta lo conceptual, hay una parte interna que tiene que ver con la gratitud, con la confianza, con vivir en paz y que no tiene que ver con teorías.

Las teorías pueden ser útiles, con ellas podemos aprender cosas y resolver cosas pero son infinitamente insuficientes respecto a nuestra capacidad de vivir.

M.G. ¿Como se puede a través del coaching, generar innovación colectiva en una organización?

J.O. Yo he estado trabajando con organizaciones bastante grandes en las que hago coaching colectivo, es decir, trabajo con grupos de 20 a 150 personas en una sala durante tres días y después de eso, tengo un grupo de gente que continua trabajando con ellos hasta que nos reunimos otra vez todos.

Cuando la gente colectivamente se somete a un proceso de reflexión, cuando se miran y aprenden a vivir en paz diciendo yo no sé y voy a aprender, cuando es legítimo como parte de la vida no saber, cuando es legítimo reflexionar, cuando es legítimo empezar a aprender, se produce un espacio extraordinario de conversación, de reflexión que genera una necesidad inevitable de reestructurar la organización, la forma en que trabajamos juntos.

Esto requiere de unos ejecutivos que tengan un poder de liderazgo y un pensamiento renovado y hasta el momento, esto sigue siendo minoría.

Yo estoy trabajando en Chile con una empresa muy grande en donde llevamos un proceso ya de dos años y nos reunimos cada cuatro o cinco meses gente que trabajan en distintos países y nos sentamos a reflexionar lo que nos pasa, lo que nos duele, lo que funciona, lo que no funciona y lo que ocurre después de las reuniones es que se producen transformaciones internas que no es que yo les aconseje que las hagan, es que es inevitable cuando la gente reflexiona y piensa. Y una de las cosas más interesantes es que dejan de pensar linealmente y empiezan a pensar sistémicamente.

M.G. ¿Cómo pueden vencer los directivos sus resistencias al cambio?

J.O. Creo que ahí tenemos un rol importante que cumplir.

Nadie quiere cambiar si no entiende que lo que viene o lo que podría ser, es mejor de lo que es ahora. La gente piensa primero: Yo no veo ninguna necesidad de cambio, para qué?

Y segundo: Si la veo, el costo de cambiar es mucho mayor a quedarme como estoy. Esta es su reflexión.

Para que alguien decida cambiar es porque entiende y ve que siendo quien soy, así como soy hoy, no me puedo hacer cargo de las dificultades que estoy teniendo. Que algo tiene que pasar en mí para poder hacerme cargo. Si esa reflexión no la he tenido, ni coaching ni otra cosa, yo me quedo donde estoy.

Es nuestra tarea mostrar que si tú quieres algo diferente a lo que está pasando ahora es legítimo decir: Yo soy insuficiente para ese punto, y ese insuficiente no es una acusación, no es decir estoy mal, es simplemente decir: para ese punto tengo que cambiar.

Esa reflexión requiere de una gran honestidad, de una gran valentía y requiere también de mucho coraje.

M.G. ¿Cómo prevé la evolución de las organizaciones?

J.O. En el cambio organizacional lo único que realmente importa es que entiendan que los resultados de la organización son mayores que simplemente las ganancias, que hay que incluir en los resultados el impacto social y el impacto ambiental de la empresa. Cuando estos tres puntos se coordinen y en el resultado final digamos: la empresa ganó tanto, su impacto social fue tanto y su impacto ambiental ha sido tal, en ese momento yo diría que estamos en la dirección que vale la pena mirar.

M.G. ¿Cuál es para usted el perfil de un coach eficiente?

J.O. Yo creo que un coach eficiente es una persona que enseña desde sus propias heridas, no enseña desde yo ya tengo todo resuelto. Es capaz de transformar sus heridas en capital y te enseña desde ahí y es capaz de tener compasión por el dolor, por el drama que el coachee vive muchas veces. Por lo tanto la capacidad de empatía es fundamental.

También para mí, el coach es un personaje que vive en paz con no saber, que está dispuesto a aprender pero que no tiene miedo a no saber y es capaz de producir en otros seres humanos paz también con el no saber.

Actualmente en la vida en general nos estamos enfrentando con que todos los días nos damos cuenta de que no sabemos. Producir paz en



relación a eso y producir otra vez la alegría de aprender son para mí virtudes fundamentales de un coach.

Fíjate que la mayoría de la gente cuando les hablas de aprender algo reaccionan como: ¿hay que aprender algo más? No miramos el aprendizaje con alegría, lo miramos casi como un peso.

El coach vive el aprender con alegría, el coach vive en la libertad no vive en la gravedad, el coach es capaz de ir a lo más profundo sin necesidad de ser dramático.

Estas son para mí algunas de las cualidades de un coach.

M.G. ¿Cree que existen diferencias entre hombres y mujeres coach?

J.O. En la praxis de la vida yo he notado que las mujeres están más dispuestas a la reflexión de ciertos temas que los hombres, particularmente los que tienen que ver con una buena vida porque los hombres estamos todavía tomados con la necesidad de hacer.

Creo que hay una diferencia en ese sentido, no quiere decir que todos los hombres o todas las mujeres. Tenemos mujeres que son muy masculinas y hombres que son más femeninos, no en el sentido sexual sino en el sentido arquetipal.

Yo he visto mujeres que hacen extraordinariamente un lindo trabajo cuando se trata de producir en el coachee una mirada integral, mirada a la vida entera y no solamente tres o cuatro cosas relacionadas con el trabajo. Tienen más capacidad de incluir el mundo entero del coachee y no solamente la parte laboral.

En los hombres la tendencia es irse más hacia lo laboral y quedarse ahí. Yo he visto muchos hombres coach que lo que les cuesta es poder meterse en la globalidad del mundo del otro y no solamente en un aspecto de su vida.

Hay espacios emocionales como pueden ser la tristeza, las desilusiones, los problemas de confianza que a veces las mujeres tienen más capacidad de sostener que los hombres.

M.G. ¿Qué piensa de la nueva economía, en donde el grande ya no devora al pequeño, sino que el ágil le gana al lento?

J.O. La economía últimamente ha estado premiando a los que son capaces de transformarse y de aprender. Hay casos extraordinarios de empresas como IBM por ejemplo. Se compran empresas pequeñitas que han tenido éxito y una vez que se las compran se mueren, porque lo que hacía que esa empresa pequeña tuviera éxito era su gran dinámica interior y cuando el monstruo grande la compra, le mata la agilidad interna que tenía. Esto es cierto y es cierto también que vivimos en un mundo en el que el grande sigue teniendo peso, las grandes multinacionales son parte importante de la economía mundial. Pero lo que he visto que está pasando es que las empresas grandes empiezan a estructurarse internamente como si fueran un conglomerado de empresas pequeñas para generar un proceso de gran dinamismo interior y en vez de operar como una gran empresa, funcionan más bien como una constelación de pequeñas empresas y eso hace que generen el máximo de poder interno. Y lo hacen otorgándole más espacio a la creatividad individual, dejando de tenerle miedo a los procesos caóticos que a veces se producen, entendiendo el caos como un fenómeno fundamental de la creatividad.

Yo creo que hay una mezcla de las dos cosas. Necesitamos a veces el poder financiero que va acompañado a la gran empresa y necesitamos la agilidad de transformación de pensamiento de la pequeña organización. Creo que las grandes están empezando a entenderlo y a organizarse internamente también.

M.G. ¿Cuáles son los valores que persistirán en la sociedad del futuro?

J.O. Creo que hay valores fundamentales como la ética, la honestidad, el coraje, la persistencia, la franqueza, la generosidad, la calidez y otros que trascienden en el tiempo. Creo que hay un valor en el mundo de hoy que está empezando a crecer y que no sé como llamarlo justamente por ser nuevo. Tiene que ver con la capacidad de mirar planetariamente, mirar el todo, empezar a entender que todo está conectado con todo y que mis acciones afectan a un todo. Es una mirada que va a cambiar en el sentido de responsabilidad.

El valor del ciudadano planetario más que del ciudadano nacional es un valor que viene y creo que va a ser importantísimo y lo encuentro además deseable.

El valor de la gratitud, de pensar como podemos ser un regalo para el mundo en vez de pensar que el regalo es el mundo para mí es otro valor fundamental.

Estos valores tienen que ver con un pensamiento holístico, un pensamiento sistémico que es otro valor que está empezando a crecer.

M.G. ¿Qué nos aconseja para compaginar el mundo personal y el mundo laboral en los tiempos que vivimos?

J.O. Para vivir una vida diferente a la que tú ya no quieres seguir viviendo, hay algo inevitable, al menos así lo he ido entendiendo yo con los años, y es que necesitas del coraje. Y el coraje no quiere decir no tener miedo, el coraje tiene que ver con ser capaces de actuar a pesar de tener miedo.

Si nosotros queremos transformarnos en la vida, si queremos una vida mejor tenemos que tener el coraje de poner a prueba el que no sabemos, de admitir que nos equivocamos, de intentar un mundo inédito, un mundo que todavía no conocemos.

Nosotros hablamos mucho del coraje en el sentido físico, por ejemplo de tirarnos en paracaídas y yo no estoy hablando de ese coraje, ese está conectado con la adrenalina y yo estoy hablando de otro. Un coraje que te hace pararte en la vida y decir por aquí va, por aquí pienso, aquí no sé y poder determinar tus acciones por un sentido ético fundamental. El deseo de colaborar, de cambiar, de contribuir a pesar de que a veces, muchas veces no vas a ser comprendido y es más, algunas veces vas a ser hasta despreciado por aquello.

Yo no creo que los seres humanos tengamos procesos importantes de transformación mientras no desarrollemos coraje. En mis programas de lo primero que hablo cuando la gente llega al programa es del coraje. Ustedes quieren aprender pero tienen el coraje para hacerlo o quieren aquí confirmar lo que ya saben. Ese coraje es un coraje mayor. Yo he visto seres humanos dentro de los programas que nosotros hacemos que es como si entraran en un torbellino y se dan cuenta que algunas de las cosas que han hecho las van a tener que revisar, repensar, darles otro carácter. Que a lo mejor lo que hasta ayer era útil como sabiduría, deja de ser sabiduría en el mundo que empieza. Una de las partes más difíciles de todo aprendizaje es el aprender a desaprender. Entonces el coraje de tener la frescura de poder seguir pensando y no transformarte en un defensor de teorías, la capacidad de poder reflexionar con liviandad, de no tener que andar defendiendo tesis, a eso me refiero, ese coraje es fundamental y nosotros no hemos aprendido así, hemos aprendido a estar defendiendo posturas.

Lo que yo aconsejo es tener coraje en ambos lados de repensar el mundo, el coraje de empezar a vivir con la siguiente pregunta que ya he comentado anteriormente: qué regalo soy yo para el mundo en vez de qué regalo es el mundo para mí. Creo que esto lo engloba todo. Los seres humanos que trabajamos y que hemos perdido el contacto con que nuestro trabajo es servir a otros, nos produce al final depresión. No hay nada más bello para un ser humano, que hacer lo que hacemos sabiendo que le sirve a otros. Y eso pone junto lo personal y lo profesional.

**Entrevista realizada por Magda Galvez
© Copyright 2005 Portal del Coaching**

Si te ha gustado, compártela!

