

ENTREVISTA A ENRIQUE LÓPEZ DE LOS RÍOS



Coach Enrique López
de los Ríos

En esta ocasión conversé con el Coach Enrique López de los Ríos personaje pionero, exitoso y personaje significativo en el desarrollo del Coaching en México. Se abordarán sus experiencias, los obstáculos que tuvo que vencer para formarse en Coaching, su rol de promotor, desde hace muchos años, de la mano de otros pioneros, su punto de vista sobre cómo hacer una propuesta con valor para los clientes, el desarrollo del Sistema AIAC, sus intervenciones en Centro y Sudamérica y cómo se siente, a pesar de toda su experiencia, de ser un aprendiz en el mundo del Coaching.

Enrique se distingue en su trayectoria como un coach pionero en México y América Central, presidente del sistema AIAC, cuenta con la certificación ACC de ICF, es Rector de la

Academia Interamericana de Coaching, ha sido empresario y organizador de eventos internacionales de Coaching con la presencia de David Lane, Marshall Goldsmith, Francisco Villalta, Damian Goldvarg, Luis Zuleta, Joseph O'Connor, Wendy Johnson, entre otros; autor del libro ‘Hola Coach’ y exPresidente de la Asociación Mexicana de Coaching.

Enrique ¿Cómo llegas a Coaching?

“Todo lo que sucede en la vida es para bien, todo, aunque en el momento pienses que es adverso y, justamente es esta adversidad la que genera el movimiento que te lleva a la plenitud”.

“Hice mi carrera en Recursos Humanos, aunque tuve incursiones en el área comercial. Soy maestro en Desarrollo Organizacional por la UDEM y mi formación primaria fue en DO, capacitación y compensaciones. Mi carrera corporativa la hice en el sistema financiero, primero en Casa de Bolsa Inverlat, en los ochentas, época en donde las casas de bolsa eran la banca paralela y crecieron como la espuma, al grado de que fuimos postores cuando se subastaron los bancos a principios de los 90’s. Fui parte del equipo que hacia el ‘due diligence’ que culminó con la compra de Multibanco Comermex, ahora es Scotiabank. Me sentía en el apogeo de mi carrera, creía que mi aportación era histórica y que estábamos en la reingeniería financiera de México y que el nuevo esquema duraría cien años”.

“Me acuerdo que Don Manuel Somoza nos dijo: ‘Tal vez no seamos los mejores, pero somos los que estamos’, eso nos dio una *pila* a todos, fuimos con la chequera a visitar cuatro o cinco bancos para elegir, me veía pues encumbrado como el director de RH del banco más importante de México”.

“La realidad es que nunca llegué al banco y que la reingeniería no duró ni cinco años, los bancos quebraron, la suerte es que para entonces ya era Director de RH de la Bolsa Mexicana de Valores, en donde viví la etapa más importante de mi carrera profesional.

En la BMV integrábamos un eficiente grupo de empresas bursátiles, que incluía a la misma Bolsa, al Indeval, a la Asociación Mexicana de Intermediarios Bursátiles y otras que se fueron abriendo, como Bursatec, empresa de tecnología. En 1995 después del error de diciembre la Bolsa se contrajo de manera importante”.

¿Cómo reaccionaste?

“Fue doloroso, aunque profesionalmente me sentía pleno, estaba ocupado en un proyecto de capacitación a nivel Iberoamérica, pero esta situación me hizo pensar que mi posición en el grupo no iba a durar toda la vida, por lo que simultáneamente empecé a prepararme para la etapa que seguía. Primero estudié Psicoterapia Gestalt y después coaching ya en forma”.

“En el año 2000 cuando salí de la BMV, decidí hacer lo que siempre había soñado, entonces abrí mi empresa, que este mes de diciembre cumple 13 años. El Coaching llegó como anillo al dedo, en el momento preciso”.

“A los tres o cuatro primeros meses de trabajo independiente me dije: ¿por qué no me independicé antes? Sin embargo fue un arranque difícil sobre todo para el ego: trabajaba el triple y ganaba la mitad. Al principio no tenía las herramientas de consultor o coach, sabía de compensaciones, como nadie, pero no sabía hacer una gráfica de sueldos, siempre había tenido a alguien que me la hacía, le hablaba a Alex Olhovich y al día siguiente, a las 8 de la mañana, estaba la gráfica; le hablaba a mis proveedores y ellos se encargaban, yo solo pedía. Cuando salí ya no tenía ese poder, me tenía que valer por mí mismo, esa fue una etapa de mucho aprendizaje, dejar el ego exacerbado del ‘yuppie’, del director, del auto, el estatus de ese glamour bursátil, y fue empezar a reconstruir y aprender que no es lo mismo ser director corporativo, que ser Coach, son mundos absolutamente diferentes”.

“Aparecieron en mi vida Joseph O’Connor, Marshall Goldsmith, Rafael Echevarría, Damian Goldvarg, Alejandro Jodorowsky,

Daniel Taropio, Julio Olalla, José Zendejas, Mauricio Oltra, Ingala Rodt y muchos otros. Primero fue un trabajo autodidacta, muchos años fui *Coach pirata*, que sigue siendo un cáncer, pero no los critico porque yo también lo fui”.



“Quien decide qué tipo de Coaching se necesita no es el Coach. Es el cliente”

¿Mas eso es parte de ser pionero?

“Estamos hablando de los años 2001 – 2002, ahora hay buenas opciones locales e internacionales, en esos años las estábamos inventando. Fue cuando puse la palabra coaching en mi portafolio y obtuve mis primeros contratos, así aprendí, *regándola*”.

“A principios del 2000 ya se visualizaban cinco diferentes corrientes de coaching, claramente definidas: la ontológica, la comportamental, la sistémica, la empresarial y la transpersonal. Me parece que al principio no se volteaban a ver unos a otros; una vez dije en una entrevista que sólo el gremio de los

luchadores se denuesta entre sí, porque ese es su negocio, ese es el show. Los Coaches también lo hacen pero qué imagen dan a los clientes”.

“Ahora que mi escuela tiene siete años me doy cuenta que *quien decide el mejor tipo de Coaching no tiene que ver con la especialidad del Coach, sino con la necesidad del cliente*. Ahora sabemos que cuando un Coach se define a sí mismo se limita, cuando alguien dice soy Coach Sistémico se limita. Soy Coach, punto. Si eres martillo a todo le ves forma de clavo. Los coaches necesitan una formación integral en pensamiento sistémico, en ontología, en comportamiento, ya sea Gestalt o PNL, o neurociencias o, de cualquier otra, y cabe también entrenamiento en corporalidad, emocionalidad y espiritualidad”.

Enrique, interesante reflexión y autocrítica.



“Los Coaches tienen que preocuparse por prepararse todo el tiempo porque cuando crees que ya estás listo, es cuando empiezas a decaer. A pesar de mis diez años de experiencia todavía me siento novato, siento que todavía no tengo recursos para ayudarle a la gente”

“Sí, pero esa inseguridad me lleva a seguir estudiando, a seguir escribiendo, a seguir trabajando. Creo que, finalmente, los Coaches se están volteando a ver entre sí, se están reconociendo”.

“A veces me dicen: Oye Enrique ¿no son demasiados coaches? Y respondo: ¿Quién opina que hay muchos médicos? ¿El grado de desarrollo de un país no se mide por sus médicos, ingenieros y coaches? ¿Con qué número estaríamos hablando de que el mundo está saturado de Coaches? Tenemos amplios sectores de la sociedad en donde aún no llegamos de manera contundente. Seguimos abriendo nichos. El punto es que todos quieren trabajar en el sector más rentable, ir a las grandes empresas y no es así, el campo de aplicación del coaching es enorme y no es un producto exclusivo para las grandes corporaciones. “Hay otros núcleos sociales que también se están beneficiando de Coaching, han surgido *figuras como el Coaching Político, el Coaching Deportivo, el Educacional, para la Salud, PYMES, tantas aplicaciones que la forma de llevarlo a un cliente son infinitas, nada más es cómo desarrollas una fórmula de valor para estos núcleos sociales*”.

Tocaste puntos centrales: ¿Cómo desarrollas una fórmula de valor en Coaching para clientes?

“Aplicándolo hacia tu cliente: ¿Qué necesita ese cliente?, lo diseñas y le entregas un producto que le va bien. He tenido alumnos que han desarrollado fórmulas, que yo no enseñé, como Coaching Lúdico, haciendo cosas espectaculares de *outdoor*, o que trabajan con títeres, con caballos, con *playmobil*. Yo estoy haciendo psicodrama y trabajando con historias, mitología y arquetipos junguianos. Los recursos son ilimitados, el Coaching es muy creativo, es poroso, sobre todo, absorbe influencias de escuelas muy diferentes: sicología, pedagogía, filosofía, etcétera”.

“En mi caso me he enfocado a Coaching de Negocios, no es Coaching Ejecutivo, es de Negocios o Comercial, siendo este un *trademark* importante en mi práctica. Es un tipo de coaching

que toma aportaciones de todas las corrientes y el eje más que el coachee, es el cliente y el proceso alquímico para generar valor y distribuir riqueza”.

¿Crear fórmulas de valor nos complementa a todos?

“Sí, por ejemplo, imagínate el poder del Coaching en una unidad familiar donde la pareja sepa conversar y comprenda la diferencia entre un juicio y una afirmación, donde los hermanos aprenden a respetar cuando se hablan, cuando se miran. Donde la familia aprenda a querer; en donde el papá sabe decir ‘te amo’, y utilizar distinciones lingüísticas tan básicas como decir ‘sí’ cuando sí quieras, y ‘no’ cuando no quieras”.

Entonces ¿cuál es la perspectiva del Coaching para la sociedad de hoy?

“Pues es total... absoluta. El coaching es para todos porque es *una competencia de vida y una competencia profesional*. Los líderes corporativos y empresarios necesitan desarrollar la habilidad de conexión con su mundo relacional, la competencia lingüística, la habilidad de lograr metas, la de evolucionar e innovar. Las competencias de Coaching se refieren a escuchar, atender, servir, dar, un gerente no entrenado en coaching tiene un área de oportunidad. Los gerentes profesionales son ahora más valorados por la forma en la que llegan a resultados que simplemente llegar a los resultados”.



“El Coaching es una competencia profesional porque todas las personas que trabajan en una corporación: empresarios y empleados necesitan desarrollar la habilidad de conexión con el otro”

¿La forma en la que llegas a resultados?

“Sí, se trata de dar el resultado pero no apaleando, lastimando, castigando o imponiéndote jerárquicamente; sino llegar nutriendo, enseñando, innovando, formando un equipo, desarrollando el *emotional mastering*. Entonces, el líder sabe cómo mover al equipo sin involucrar a su cuerpo para lograrlo, sin que tenga que poner la autoridad, sin que grite o tenga que decir cómo; el líder entrenado permite que el equipo genere sinergia y que lo haga, inclusive, mejor el líder, quien guía o dirige. La competencia del Líder Coach es formar líderes y equipos”.

La necesidad de estas competencias es viejísima, sin embargo la nueva forma es relativamente joven, ¿es así?

“Ahora conocemos mejor estas competencias y como aplican en la organización, sabemos que el coaching como competencia profesional, mejora y complementa el perfil del líder, al agregar la

intuición, el diseño, la creatividad, las relaciones humanas, la conversación, etcétera”.

“El Coaching es una competencia profesional, y el gran potencial es que también sea una competencia de vida, no importa que no seas Coach o que no seas gerente, simplemente el Coaching te lleva a ser una mejor persona, porque la acción del coach te lleva a reflexionar no en quien eres, sino en quien quieras ser. Cuando cocheo me siento con la obligación de transferirle competencias a mi cliente, para que se convierta en el director que quiere ser y en la persona que quiere ser”.

“Chris Argirys dijo: las organizaciones del futuro sólo van a tener coaches, líderes y equipos”.



“Las organizaciones del futuro sólo van a haber Coaches, líderes y equipos”

“El Coach trabaja con el líder y con el equipo. El trabajo del líder es cochear, crear líderes y formar un equipo, desarrollar condiciones para que trabajen en equipo, pero quien logra los resultados es el equipo, quien atiende al cliente es el equipo, el que genera el producto es el equipo, el que lo entrega, el que

genera los estándares y el que logra los *key performance indicators* (indicadores clave de desempeño). El líder, como diría Lee Hock es un *líder de líderes*. El líder no tiene que ver con la jerarquía sino con que la persona aprenda a liderarse a sí mismo y se convierta en alguien autónomo, independiente, maduro emocionalmente y que tenga voz propia. El equipo se autorregula para que en ese ambiente la relación sea honesta, respetuosa, libre y, sobre todo, orientada a la meta y a la productividad. Porque las organizaciones no podrían existir si no hubiera una meta económica, tampoco habría reto, estarías en una zona de confort. ¿Por qué necesitas la meta? Porque si el equipo no es sostenible en su contribución mejor que desaparezca”.

¿Dirías que los líderes y empresarios están cambiando para entender el tema emocional y que el manejo de estas nuevas competencias es indispensable?

“He visto esfuerzos muy serios, a veces son gotas en el océano, pero déjame planteártelo así: *El tema emocional es la asignatura pendiente de la humanidad, no sólo de las empresas, sino de la humanidad*. Emoción viene de *e motion* que es energía para el movimiento; organizacionalmente los mercadólogos son expertos en este tema; es impresionante cómo detectan la emocionalidad de un nicho y diseñan productos que emocionan. En un tema tan importante para la humanidad no puedes hacerla a un lado, porque es un motor... me muevo por las emociones, eso es la energía, el líder que descubre eso comprende que el tema emocional es un factor que hay que considerar pues obtiene lo mejor de su equipo al contrario de alguien que no lo sabe y grita, toda la energía del equipo se le viene abajo, en vez de que se suban al proyecto se bajan o lo boicotean o dan el mínimo”.

“Lo que pasa es que en muchas empresas los trabajadores están hartos de sus jefes, de sus reglas, de su forma de trabajar y acaban abandonando. Un líder contemporáneo comprende los conceptos de plenitud, felicidad y amor. No se trata de que la persona esté contenta, sino de que esté bien”.

Sin duda una reflexión muy profunda. Sin embargo, en otro tema, ¿qué comentario harías a líderes que tienen que convivir con diferentes generaciones?

“Cuando trabajé en la casa de bolsa los dueños tenían menos de 30 años. Ahora mi socio tiene también 30 años. Los jóvenes tienen un gran dinamismo. Los de ahora, los llamados *millennial* o cibernativos, como dice Pepe Merino, ofrecen una gran habilidad en tecnología y penetración en redes sociales, muy apreciado en estos tiempos. Incluso pueden desplazar a todo un departamento tradicional con una forma de trabajar mucho más eficaz, productiva, directa. Las empresas se tienen que diseñar para que se coordinen, conversen y reconozcan personas entre 17 y 80 años, cada uno con una gran aportación al sistema mayor, a la empresa, a ningún grupo puedes desplazar o eliminar sin consecuencias sistémicas inversas”.

Ahora, Enrique coméntame sobre tu Certificación Internacional en Coaching Sistémico Empresarial

“Esta certificación la empezamos a impartir hace siete años a través de la Academia Interamericana de Coaching, AIAC que ahora es una empresa de propiedad multinacional. El enfoque es sistémico, ontológico y comportamental en ambiente organizacional. Tenemos presencia en todo el país, en América Central y América del Sur”.

“En la escuela nos abrimos a todas las posibilidades, tratamos de que nuestros alumnos que duran con nosotros dos años en un programa que contiene mil horas, lo vean así. Es un programa donde los acompañamos y cuando termina, les decimos: Lo más importante que hay en el mundo del Coaching todavía no se los entregamos, lo más importante están por descubrirlo y lo pueden seguir explorando con mis colegas, les recomiendo a mis colegas del CIMC y a Ingala Robl, para que sigan preparándose”.

¿De qué magnitud es la certificación?, ¿cuántas generaciones tienes?

“Son dos años de entrenamiento, tres niveles, contamos con 120 alumnos vigentes. No enumeramos las generaciones pero podrían ser cien o más. Es un programa innovador en muchos sentidos que considera clínicas, talleres presenciales, webinars, prácticas, lecturas, círculos de estudio, y por supuesto coaching supervisado”.

¿Y cómo va la certificación en Sudamérica?

“Excelente, ahora estamos en proceso para obtener el reconocimiento de la ICF que funciona como un primer filtro en el mercado para que los clientes reconozcan quiénes se han preocupado por formarse”.

¿Qué significa en tu experiencia el Consejo Internacional de Máster Coach (CIMC), del que eres promotor y miembro activo?

“Honrado en pertenecer. Ha sido nutritivo conocer de cerca a Mauricio Oltra, a Omar Salom, a Ricardo Escobar, a Pepe Merino y a Marcelo Lehmann, excelentes colegas, muy probados. Al principio nos juntamos porque estábamos haciendo certificaciones, teníamos ese factor en común. Hemos comentado que nuestro valor no está en hacer cosas: un libro, o un congreso, sino en estar. Somos referentes, no porque queramos, sino porque así es, no puedes renunciar a algo que ya es de facto. Nos interesa mucho la evolución del coaching y de la Asociación Mexicana de Coaching. Los máster coaches del CIMC somos coaches y empresarios exitosos y esa es nuestra contribución, probar que el coaching funciona, incluso en los temas acuciantes que nos plantea la modernidad y la globalización”.

Sin lugar a dudas son un referente, otros no y confunden, ¿qué piensas?

“Bienvenidas todas la inquietudes, el movimiento se muestra andando. A lo que se haga por el bien del coaching le deseo el mayor de los éxitos y todo mi apoyo incondicional, todos tenemos

derecho a intentarlo; ¿quién soy para juzgar si algo está bien o está mal? Si los proyectos de mis colegas prosperan, maduran y lo logran, pues qué bueno. En México necesitamos casos de éxito, necesitamos colegas que tengan éxito con empresas, con comunidades rurales, con familias, con niños, con hospitales. *¿Cómo voy a decir quién es el bueno y quién el malo? No me atrevería a emitir un juicio de nadie, justamente los Coaches estamos entrenados para no hacer juicios.* Si un coach o un grupo de coaches tienen éxito en algún proyecto hay que celebrarlo y aprenderles”.



*“¿Cómo vas a decir que el señor x no es Coach?,
¿cómo te atreves a emitir un juicio? Cuando
justamente los Coaches estamos entrenados para
no hacer juicios”*

Te agradezco enormemente la entrevista, espero que sea la primera de muchas. Estoy seguro que los lectores valorarán la calidad de la información que compartes. Finalmente, te pido un comentario sobre el rol del pionero y del CIMC.

“El CIMC, independientemente de su función, lo que representamos es lo que hacemos, vamos marcando un movimiento, porque el Coaching no se mueve, nos movemos nosotros. Si creo que tenemos liderazgo, nos siguen porque son nuestros alumnos, porque creen en nosotros y nos acompañan, como podrás confirmarlo este 20 y 21 de septiembre en el evento *CoachingTour2013* en el que estaremos los miembros del CIMC en pleno”.

Absolutamente reconocido el trabajo del CIMC, sin embargo quiero comentar que somos 115 millones de mexicanos y, aunque se está acelerando este proceso social llamado Coaching, falta mucho camino.

“El trabajo es titánico, la humanidad necesita incrementar su nivel de conciencia, sobretodo en relación con sus temas acuciantes. Es la única manera de redimir el daño que le hemos hecho al planeta”.

Enrique nuevamente gracias, es inagotable platicar contigo, espero reunirnos pronto, disfruté mucho la entrevista.

“Se nota que nos apasiona el tema, un gran gusto haber estado aquí contigo”.



informes@aiac-ac.com

Trayectoria de Enrique López de los Ríos

- ICF Associate Certified Coach (ACC), 2009.
- Coach pionero en México y América Central.
- Presidente del Sistema AIAC.

- Editor de Imagine System, revista de inteligencia empresarial.
- Rector de la Academia Interamericana de Coaching con presencia en programas de formación de Coaches, líderes y equipos, en más de diez ciudades de México, América Central y Latinoamérica.
- Empresario organizador de eventos internacionales de Coaching, con la presencia de David Lane, Marshall Goldsmith, Francisco Villalta, Damián Goldvarg, Luis Zuleta, Joseph O'Connor y Wendy Johnson, entre otros.
- Veinte años como gerente y directivo en corporaciones como: Xerox, Volkswagen, Inverlat y Bolsa Mexicana de Valores.
- Egresado del IPADE, de la UNAM y de la Universidad de Monterrey -Maestro en Desarrollo Organizacional.
- Autor del libro ¡Hola Coach!
- De 2008 a 201, Presidente de la Asociación Mexicana de Coaching.