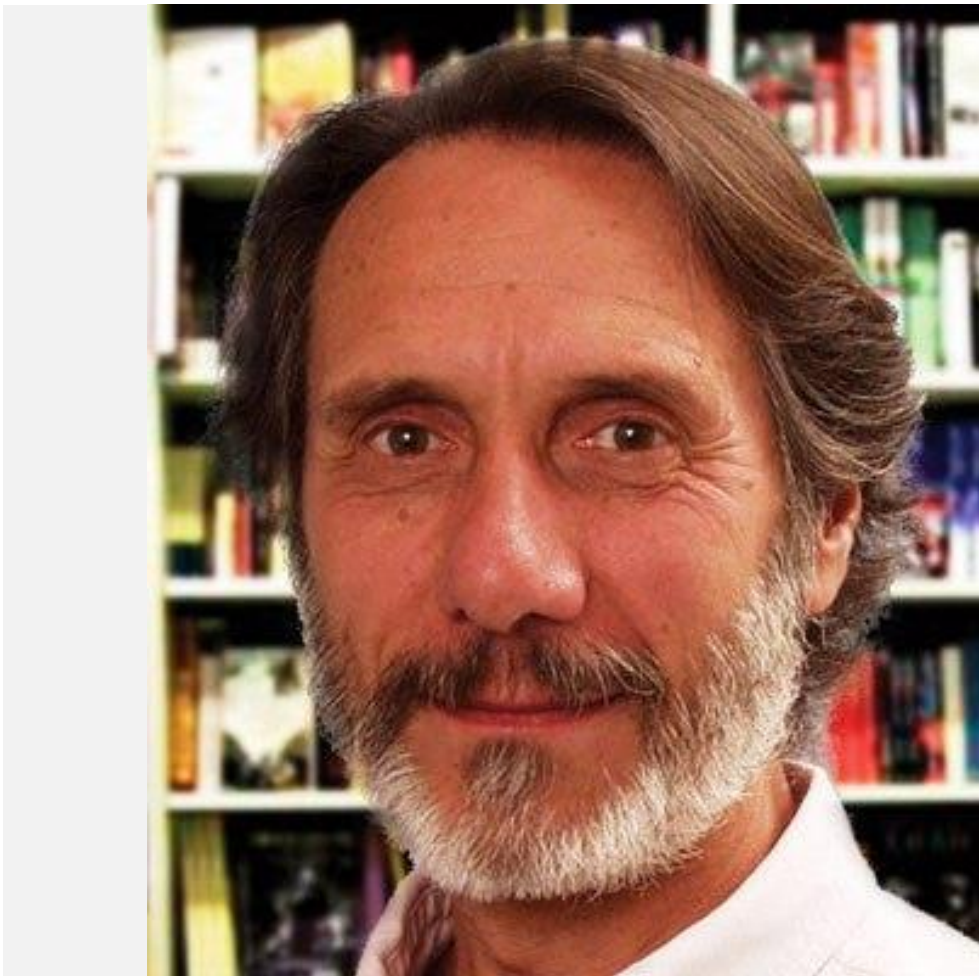


LEONARDO A WOLK, ESCRITOR

Primicia y Entrevista exclusiva con Leonardo Wolk, escritor y conferencista ampliamente conocido y sin duda, un autor obligado, para quienes ejercemos el tema del Coaching.



“La sensación que tengo a través de Coaching es que estoy prestando un servicio que tiene que ver con la humanización del Ser Humano y la humanización de las Empresas”

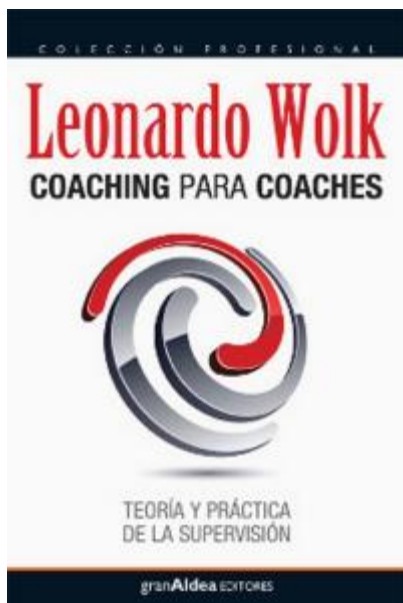
Leonardo buen conversador, abierto, espontáneo y con un sentido del humor a flor de piel, nos obsequió una entrevista y PRIMICIA sobre su tercer libro Coaching para Coaches.

En el marco del Taller “El Arte del Management” impartido en Guadalajara, Jalisco en Mayo pasado, tuvimos la oportunidad de entrevistar a Leonardo Wolk, a quien agradecemos su generosidad y tiempo para esta entrevista.

Leo no podíamos dejar pasar la oportunidad ¿Desde cuándo visitas México?

“Desde el 2009, más o menos, soy un tipo que me encanta viajar y después de tantas veces, ya he hecho amigos aquí en México. Gracias a ustedes a ustedes que me invitan y me siguen convidando a venir; he estado aquí, no sé por lo menos diez veces, y por lo menos una o dos visitas al año”.

¿Y cuál es el motivo hoy de tu visita?



“Hoy estoy aquí para un Taller del Arte del Managment, otras ocasiones he venido para la difusión de mis libros. TE CUENTO UNA PREMISA PARA TUS LECTORES, ahora en mayo se editó un nuevo libro mío, va a salir primero en Argentina y tengo todas las expectativas de que va a llegar aquí a México.

El libro se llama: “Coaching para Coaches” Teoría y Práctica de la Supervisión. de Aldea Editores, y espero pronto se venda en México”.

Leonardo, Felicidades por este logro y estoy seguro que muchos estarán interesados en Coaching para Coaches, no

dejes de decirnos sobre su presentación pública para difundirlo entre tus lectores.

Y Guau!, el tercer libro del tema Coaching: el primero Coaching el arte de Soplar Brasas, el segundo Coaching el Arte de Soplar Brasas en Acción y ahora el tercer libro sobre Coaching, pocos escritores y autores pueden decir eso, en verdad felicidades anticipadas por este nuevo ‘bebé’ y muchas gracias por la primicia,

Hablando de ti como escritor y tus libros, cuéntanos cuántas ediciones del “El Arte de Soplar las Brasas”, uno de los libros más vendidos de Coaching y obligado a quienes trabajamos en este tema.



“El arte de soplar las brasas” ya va por la undécima edición, la primera edición de 2000 ejemplares y las siguientes han sido de 4000 ejemplares, así que ya ha dado vueltas por todos lados”.

¿A qué atribuyes esta repetición de ediciones?, ¿a qué llegó el libro que la gente lo busca?

“Mira hay algo que tiene que me pone muy orgulloso, el orgullo bien entendido que no es lo mismo que la soberbia; mucha gente me ha dicho después de conocerme, primero han leído mi libro y

después me han conocido, y más de una persona me ha dicho: 'Leo después de conocerte, he leído primero tu libro y encuentro que **hay una total coherencia** entre aquel que escribe y a quien estoy conociendo en persona'. Yo creo que uno de los éxitos del libro ha sido eso la coherencia dirigida y hablándoles a mis alumnos, a los managers y a todos que de alguna manera hacen mi público. Y la otra cosa que tiene mis libros es la simpleza, que no está reñida con la profundidad, yo creo que **se tratan temas muy profundos pero que están expresados de una manera muy coloquial** que cualquier persona puede entenderlo. Ese es un valor que le encuentro, un valor reconocido”.



“No creo que tener más medios y más rápida la comunicación signifique comunicarnos mejor”

¿Cualquier persona puede entenderlo?

“Con este libro me ocurre algo muy lindo, que son las conversaciones que tengo con mis lectores. Me han escrito y me escriben permanentemente, a veces para agradecerme el libro y otras para hacerme alguna consulta y la devolución que tengo con ellos es ésta: <cuando leo tu libro siento que estoy conversando contigo>, y el Coaching esencialmente es

conversación, entonces lo que yo hago es conversar, esas conversaciones me ayudan a pensar y a reflexionar y me gratifica mucho el poder tener esos encuentros”.

¿Quién conoce tu libro, conoce a Leonardo Wolk?

“Creo que sí”

En tu libro, hablas de una mejor comunicación y con ello mejor poder de decisión. En pleno siglo XXI, tenemos más medios y es más rápida la comunicación, con esto ¿nos comunicarnos mejor?

“No creo, no creo que tener más medios y más rápida la comunicación, signifique comunicarnos mejor, es más yo creo que el ser más rápido hace que no nos comuniquemos mejor porque uno de los déficits de nuestra comunicación tiene que ver con la escucha y escuchar es un arte y los que conducen (conducen, entre comillas) muy rápido, uno de los errores que tienen, es que incurren en la falta de escucha. En las organizaciones no escuchamos al mercado, no escuchamos a nuestros clientes, no escuchamos a nuestros pares, y así vamos, somos muy veloces, pero de la misma manera nos estrellamos; ir más rápido no significa que lleguemos a destino mejor”.

Ir más rápido no significa un mejor destino, y ¿esta generación cibernética?

“Yo tengo la idea de que somos más cibernéticos pero estamos más aislados, nos aislamos con nuestros interlocutores de internet, nuestro procesador y no siempre lo que decimos es lo que el otro escucha y no siempre lo que el otro me dice es lo que yo estoy escuchando”.

Leonardo, ya empezamos con reflexiones profundas y tus libros están lleno de reflexiones; ejemplo de una de ellas es cómo se interrelaciona el liderazgo con el Coaching, todo un proceso ¿cómo es esto?

“En general, los managers con los que trabajo, y cuando digo manager estoy hablando no solamente de los gerentes o de los directores sino con mandos medios, con supervisores y hasta con operarios, que es un nivel de las organizaciones con quienes me gusta muchísimo trabajar porque están muy necesitados y en general son poco atendidos. El concepto es que finalmente yo les pregunto: ¿quiénes de ustedes se definen como gente de acción? y prácticamente el 100% de las personas alza la mano, ‘yo me reconozco como gente de acción’. Pero como lo mismo que decíamos de la velocidad, identificarse como alguien de acción, no significa que esa acción sea una acción efectiva, y todo lo que nosotros hacemos, y todo lo que yo enseño está vinculado con la acción, por ejemplo para ser breve, cuando yo hablo de aprender lo que estoy diciendo es expandir capacidad de acción efectiva, cuando yo hablo de emoción estoy diciendo que las emociones son acciones, esto no lo digo yo, lo he aprendido de un maestro que sabe más que yo, por lo menos en esto, no sé si en Coaching pero en esto es así :***Humberto Maturana dice que la emoción es una predisposición para la acción de acuerdo al contexto emocional en el que tu estés operando, de ahí se van a derivar acciones más o menos efectivas y hablar es acción, a través de nuestra conversación lo que hacemos es definir acciones, coordinamos acciones, pactamos acciones***”.

Hablar y conversar parece ser que es algo que tenemos que desarrollar.

“Si, hay algo que desarrollar y enseñar es gerenciar conversaciones, para mucha gente hoy esto es novedoso, para otra gente ha dejado de serlo, más no quiere decir que lo practiquen, una cosa es conocer esto y otra cosa es que lo practiquen”.

¿Y qué implica practicar conversaciones efectivas?

“Me estás haciendo una pregunta súper interesante, yo creo que el punto es asumir la responsabilidad de saber conversar y de ser efectivos al hacerlo, hay quienes no saben conversar y no

aprenden, porque hay una resistencia al cambio. Esto de gerenciar conversaciones sigue siendo, como te decía, algo novedoso pero no toda la gente está abierta a esta posibilidad de cambiar. Hay un concepto que a mí me gusta mucho de Peter Senge, el de la quinta disciplina, él dice: **‘La gente no se resiste al cambio, se resiste a ser cambiado’** y entonces ese es uno de los enemigos del aprendizaje es quedarme con las respuestas ya conocidas, no con las nuevas”.



“La primera y principal responsabilidad de cualquiera que pretenda gerenciar es gerenciarse a sí mismo”

¿Aprendizaje transformacional?

“En esto estábamos conversando recién, el que se da para que haya una expansión de la capacidad de acción, **el primer paso que tengo que dar es aprender a liderarme, el liderazgo empieza por uno. En mis cursos de liderazgo, no de Coaching, yo tomo estos tres aspectos, aprender a liderar lo personal, luego liderar a otros y en tercer lugar pero no menos importante, liderar el negocio.**

La primera y principal responsabilidad de cualquiera que pretenda gerenciar es gerenciarse a sí mismo. La segunda responsabilidad está dirigida a gerenciar a aquellos que tienen autoridad sobre nosotros: jefes, supervisores, directores, reguladores, etcétera. La tercera responsabilidad es gerenciar a nuestros pares, a aquellos sobre quienes no tenemos autoridad y que tampoco tienen autoridad sobre nosotros. Una cuarta responsabilidad es gerenciar aquellos sobre los que tenemos autoridad.

Sí aquellos sobre los que tenemos autoridad logran gerenciarse adecuadamente a sí mismos, nos gerencian adecuadamente a nosotros, gerencian a sus pares y replican el proceso con quienes ellos emplean. **El Management no consiste en hacer mejor a los demás, consiste en hacerse uno mismo una persona mejor.**

Lo que el mundo de hoy necesita es verdadero Liderazgo, Liderazgo hacia adentro, hacia arriba, hacia alrededor y hacia abajo. Lo que se ha obtenido – y ello es triste – ha sido un management dominador.

Aprender es expandir nuestra capacidad de acción efectiva. Poder hacer hoy lo que ayer no podía o no sabía. Incrementar mi competencia para poder operar en un determinado dominio que no conocía. Es incorporar habilidades que hagan posible acceder a resultados u objetivos que antes estaban fuera de mis posibilidades. El gran desafío es aprender a aprender.

Por ello hablamos de que el aprendizaje tiene una concepción activa, vincula aprendizaje y acción. Un altísimo porcentaje de ejecutivos y líderes se definen como ‘gente de acción’, pero puestos a la tarea observamos que deben re-iniciar una y otra vez su proceso de aprendizaje. **Finalmente el aprendizaje requiere de voluntad y la acción de movernos de una zona de confort a una zona de expansión.”**



¿Crees que las organizaciones actuales están más abiertas a este aprendizaje transformacional?

“Están abiertas, no tanto como a mí me gustaría, de hecho mi trabajo tiene que ver con eso, con transformar, con empezar con el liderazgo personal, con la transformación personal, aprender a liderarse a uno mismo y muchas organizaciones me contratan para eso, pero todavía encuentro resistencia. Están abiertas por lo menos a eso.”

Se da también en esto del liderazgo el ¿Coaching psicodramático?

“El Coaching psicodramático no existe tal cosa como Coaching psicodramático, de la misma manera en que no existe **Coaching, no sé, las distintas combinaciones que le han dado, que hoy el mercado lamentablemente está lleno de basura, que si quieres poner ahí en la entrevista, yo hablo de Coaching basura ¡lo**



denuncio! y me atrevo a discutirlo en cualquier forma porque le están haciendo mucho daño al Coaching. El Coaching con psicodrama, tu sabes que yo tengo una formación básica como psicólogo, yo soy un enamorado de la psicología clínica, sigo ejerciendo la psicología clínica, nunca he querido dejarlo porque si tu lo dejas vas a estar perdiendo la habilidad igual que un medico que deja de practicar la medicina y no se actualiza va perdiendo y yo sigo haciendo clínica y como psicólogo tengo una

inclinación sicoanalítica pero me he formado también como psicodramatista, he tenido muchas instrucciones también me he formado como instructor en técnicas corporales y entonces lo que he hecho es articular cosas que vienen del psicodrama que son importantísimas y muy enriquecedoras y enseñé también esto, algunas técnicas psicodramáticas para que los Coaches puedan implementarlas en las sesiones de Coaching”.

¿Algunas que puedas comentar aquí?

“El soliloquio, la inversión de roles, el doblaje. De la misma manera en que he articulado lo psicodramático por eso no me gusta hablar de Coaching psicodramático sino de Coaching implementando técnicas psicodramáticas, de la misma manera también tomo técnicas que han venido de la Gestalt o del pensamiento sistémico, hablo de una mirada sistémica que sobre todo en las organizaciones es muy importante. Yo diría que no muchos tienen esa mirada sistémica.

Quiero agregar algo que estoy pensando ahora, ***me ayuda mucho tu pregunta a ordenarme, así como psicólogo mi orientación madre es el psicoanálisis, para el Coaching mi orientación básica es la ontológica, pero a eso le puedo agregar aprendizajes y técnicas de otras fuentes”***

Tú que has tenido oportunidad de estar en varios países, con clientes diferentes, con empresas diferentes, ¿Cómo comparas, cómo ves a México, cómo ves a la comunidad de Coaches mexicanos?

“Yo miraría dos aspectos, en el Coaching está pasando en México lo mismo que pasa en todos los lugares que he andado, pasa lo mismo en España, en Venezuela, en Chile o en Israel: tenemos una disciplina que ya no es tan joven, que es el ***Coaching, que todavía tiene conductas muy adolescentes***, se parece en mucho a aún adolescente, tal vez lo hemos dejado de ser pero seguimos teniendo la cosa impetuosa, de innovación, de rebeldía, de búsqueda, que los adolescentes son envidiables

en algunos aspectos, pero a veces caen en soberbia de creer que ya están de vuelta de todo, creemos que sabemos todo y que nos llevamos al mundo por delante, en donde se pierden los límites y ahí es donde hacemos esas cosas que nos extralimitan y le hacen mucho daño a la imagen que el Coaching; en algunas organizaciones no quieren escuchar hablar de Coaching, justamente por las malas experiencias que han tenido”.

Esto es muy importante, desafortunadamente se quedan con un sabor de boca malo, diferente a su identidad profesional; respetando las diferencias ¿cuáles serían estas diferencias que el Coaching debería respetar?



“La diferencia tiene que ver con lo que es propio del campo del Coaching y lo que es propio del campo de otras disciplinas, una cosa es hacer Coaching y otra cosa es hacer terapia, sin embargo todavía se siguen cometiendo los pecados de confundirlo y

hay Coaches que sin querer queriendo como diría ‘el chavo’ se meten en el campo de la psicoterapia sin tener el know how y la formación como para eso, y a veces no solamente en el campo de la psicoterapia sino se meten en otros campos. Mira yo viajo mucho y en Brasil por ejemplo, la última vez que estuve ahí vi un aviso en una revista que hablaba de Coaching para perros: ¡hombre por favor, Coaching para perros! y entonces la palabra Coaching da para cualquier cosa, pero ¿¡Coaching para perros!?

Tú hablas de una adolescencia, metámonos un poco al campo de la magia, ¿en cuánto tiempo seremos adultos en Coaching?

“Vamos aprendiendo, yo creo que vamos aprendiendo de la misma manera que te he dicho en Brasil, el ejemplo este de

Coaching para perros, también ahí hay Coaches que se están formando adecuadamente, con escuelas muy responsables que respetan las competencias básicas tanto de ICF como de otras organizaciones, esta es la que más se ha divulgado pero hay otras que son muy respetuosas de lo que debería ser el papel profesional del Coaching. **Cada vez vamos defiendo más estas competencias de Coaching como seres lingüísticos, emocionales, corporales, y todo eso.**

¿Qué pasa si un líder de una empresa al contratar a un Coach no considera todo eso?

“Probablemente no llegue a los resultados que está buscando y a veces no llegará en los tiempos que se propone, claro **porque si yo tengo conversaciones no adecuadas** va hacer que tengamos que empezar y utilizar muchos más recursos para volver a tener conversaciones que no han sido responsables o adecuadas en su momento”.

En México hay cerca de 3 millones de líderes naturales, entre las empresas micros, pequeñas medianas y grandes ¿qué les podríamos decir de manera práctica a esta gente?, ¿el Coaching que les puede dar?, ¿qué les da diferente?

“Buena pregunta, **Coaching lo que les da de diferente es la posibilidad de observar la empresa de una manera diferente, cuando digo observar la empresa, estoy diciendo es observar el negocio de una manera diferente, tener una mirada más sistémica de lo que yo estoy haciendo;** luego cuando hablábamos de las primeras preguntas y hablábamos de la velocidad, de la individualidad o del aislamiento, es que me estoy perdiendo la posibilidad de tener una mirada más del todo en su conjunto, una mirada más panorámica.

¿Cómo saber ser un buen observador?, ¿cómo se desarrolla uno para poder ser un buen observador?

“Tenemos diferentes conceptos de lo que es ser un buen observador. Para ello yo te diría que, ***una de las actividades primarias es tomar conciencia de cómo estoy siendo contribuyente por lo bueno o por lo malo de lo que sucede en mi organización y esto se ve con la necesidad y práctica de la auto-observación***”

Un proceso de transformación personal se da con tomar conciencia de ser mi observador del Contexto donde actúo, las Acciones que tomo y los Resultados que suceden, para diseñar e implementar nuevas acciones que nos aproximen a los resultados deseados”.



Tú dices que es un proceso de acortar brechas, y que implicará siempre una transformación personal.

“Si, que suerte que estamos aprendiendo a hablar de esto, porque antes no estábamos muy habituados. Tenemos que cambiar esta mirada de gerenciar. Hoy no es lo mismo que gerenciar en el siglo XIX, o el siglo XVIII o el siglo XX mismo, ha cambiado el estilo humano, por eso hoy hablamos del líder y del gerente que sea capaz de generar contextos que posibiliten la transformación al observador y que constituye un aprendizaje de transformación, como una poderosa herramienta para diseñar futuro y gestionar un mundo diferente, el gerente anterior estaba para dar órdenes y que se cumplieran, un estilo directivo de otro siglo”

Leo, inagotables las reflexiones y aprendizajes contigo, podríamos estar toda la tarde. Ahora cambiando un poco el tema: ¿Qué te ha dado Coaching a ti en el sentido de contribución?

“La sensación de servicio, que yo vivo con esto, es la misma que una empresa tiene con la rentabilidad, una empresa sin rentabilidad no existe, pero si solamente pensamos en la rentabilidad hay algo que no estamos viendo de cuál es nuestra misión en la vida. **Entonces la sensación que tengo a través Coaching es que estoy prestando un servicio que tiene que ver con la humanización del ser humano y la humanización de las empresas y dejar de lado la importancia que tienen la rentabilidad**”

¿Estamos en una época de ser más humanistas las empresas?

“Por lo menos de una apertura a escuchar, lo que pasa es que en el mundo, estamos en una época en la que declaramos la necesidad de ser más humanos”



“Me gusta relacionarme con gente que tenga voracidad por Aprender”

¿Qué les dirías a las Coaches que están queriendo hacer bien las cosas?

“Que aprendan, que escojan bien quién va a ser el maestro, a quién le van a dar autoridad para que sea su maestro. Ofertas hay muchas pero los responsables no son tantos, estamos llenos de irresponsables. Mi oferta es que estoy a disposición de los que quieran aprender, y para esta altura del partido y de mi vida, ya no tengo ganas de convencer a nadie de nada, entonces me gusta relacionarme con gente que tenga voracidad por aprender, si yo tengo que convencerte para que comas no me busques, no me busques, ahora si tienes hambre ven”

Seguramente hoy vas a tener muchos con hambre, con motivo de tu Taller el Arte del Management, aquí en Guadalajara.

“Ojalá Dios te escuche”

¿Algo más que quieras agregar?

“Si, pedirte que des mi correo electrónico por si alguien desea conversar conmigo por ese medio y gracias por esta posibilidad y la posibilidad de comunicarme a través tuyo con el público”

Nosotros te agradecemos tu tiempo y reflexiones, te felicitamos nuevamente por el nuevo libro y estaremos atentos a tus intervenciones aquí en México- y por supuesto con mucho gusto publicamos tu e-mail:

info@leadinggroupia.com

Agradecemos así mismo a Rubí Flores de Avanzza y a Julián H, Robles de Driving Inn Coaching por las facilidades que nos brindaron para llevar a cabo esta entrevista.



Al final Rubí, nos comentó: “Fué una extraordinaria experiencia organizar el Arte del Management, ya que la sencillez, calidez y humildad de Leo me dejan inspirada y motivada para seguir en este camino y seguir aprendiendo con él”. y Julián nos dijo: “La oportunidad de que vengan personajes como Leonardo Wolk nos abre las puertas de seguir generando contextos de aprendizaje que favorecen el objetivo de nuevas relaciones personales y profesionales que son aporte para el Coaching”.

SEMBLANZA



Leonardo Wolk

<http://www.leadinggrouppla.com/>

Fundador y Director de Leading Group, empresa consultora especializada en la generación, desarrollo e implementación de cursos de entrenamiento en Coaching Ejecutivo y Organizacional, así como también programas de Liderazgo Transformacional y Desarrollo de Competencias Gerenciales para la construcción de equipos de alto rendimiento.

Obtuvo su Licenciatura en Psicología en la Universidad de Buenos Aires y curso estudios complementarios en Pensamiento Sistémico, Coaching Ontológico,

Psicodrama, Aprendizaje Organizacional y Dinámicas de Grupos, entre otros.

Sus programas de Coaching, Liderazgo y Aprendizaje Organizacional han sido desarrollados en Argentina, USA, Dinamarca, España, Brasil, México, Perú, Venezuela, Colombia, Panamá y Paraguay.

A trabajado en empresas como Nextel Argentina, Telecomm Argentina, Telecom Personal, Páginas Amarillas, Anet, Molinos Río de la Plata, Sociedad Comercial de la Plata, BBVA, Banco Francés, Bimbo Argentina, Grupo Carvajal, Ferrum-FV, Miniphone, Banco Columbia, S.A., Pelikan, Robert Bosch Argentina, Garbarino, Glaxo, Smith & Kline Laboratorios, Boehringer Ingelheim, TIM (Telecom Italia Mobile), TIM Perú, UOL Sinectis, VF Latin America, Red Bull, DirecTV, Instituto FLENI, Supermercados Mayoristas, MAKRO, Hewitt Associates, EDS, La Voz del Interior, Pernod-Ricard Argentina.