

DANIEL ÁLVAREZ LAMAS 'Coach'

“El ‘coaching’ tiene que dejar de ser una moda para ser una profesión”

ISABEL BLANCO
Santiago

Es el creador del Instituto Ben Pensante, ¿cómo describiría la trayectoria de su empresa hasta este momento?

Ben Pensante nace en 2012 y yo, personalmente, dejé mi carrera en el banco en 2007 y desde ese momento me dediqué al coaching. Ben Pensante, desde mi punto de vista, supone un cambio porque más allá de dedicarnos a las empresas empezamos a trabajar con personas a través de la certificación y la Programación Neurolingüística y, al mismo tiempo, más gente conoció la disciplina. Ahora mismo somos una de las escuelas que más coaches forma a nivel nacional.

Recientemente venía a Santiago a impartir una Master Class, el experto en coaching, Lars-Eric Unestahl, ¿qué pudo extraer de este encuentro?

Su visita fue muy importante para nosotros dado que se trata de uno de los pioneros en materia de coaching y de desarrollo personal. Lars Eric Unestahl empezó a investigar el comportamiento humano y el rendimiento mental de forma científica desde principios de los años sesenta. Y, precisamente, lo que necesita hoy el coaching es dejar de ser una moda para implantarse como profesión y, desde luego, Lars Eric Unestahl aporta rigurosidad a la base científica de esta disciplina.

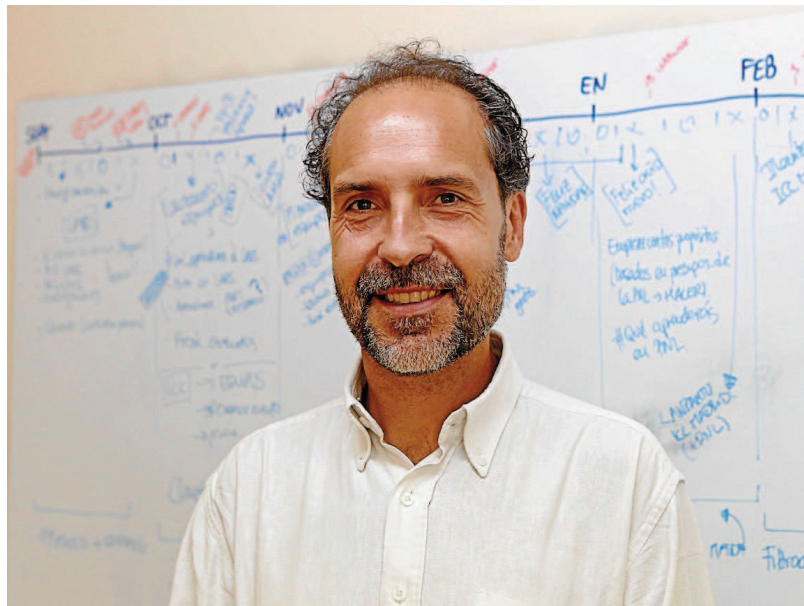
¿Qué y en qué momento llama su atención sobre el coaching?

En 1999 conocí lo que era el coaching durante una conferencia en la que no perdí detalle. Todo lo que me contaron en esa charla quería aplicarlo a mi trabajo y necesitaba herramientas que solo esta disciplina podía proporcionarme. Así, desde ese día he recorrido un largo camino para profundizar en esta ciencia que me permite escuchar mejor a los demás y, a la vez, entenderlos para que ellos puedan expresar todo su potencial.

Cuando decide apostar por el coaching y deja su empleo, esta disciplina era desconocida para la gran mayoría y a penas tenía recorrido, ¿qué escenario se encuentra en un primer momento?

La verdad es que en aquel momento a penas se conocía lo que era el coaching por lo que, al principio, tuvimos que explicar a las empresas y a las personas qué es y qué implica. Fue una cuestión de confianza, es decir, mis contactos empresariales se encomendaron a mí más que a la disciplina. Hoy

{Barcelona 1969} Daniel Álvarez es uno de los grandes referentes españoles en coaching, una disciplina que busca el desarrollo personal y profesional de las personas. En 2007, tras 14 años en banca, fundó en Santiago su primer instituto y se convirtió en un pionero de esta materia, por la que cada día apuestan más empresas. Foto: Antonio Hernández



es distinto porque ya está extendido y todos lo conocen, si bien creo que hay una cierta mitología social en torno al coaching.

¿Aplicaba el coaching en la dirección de su equipo en BBVA?

La verdad es que lo aplicaba sin saber que lo hacía y hubiese sido muy útil conocer esta disciplina en aquel momento. Desde el primer momento advertí la necesidad de escuchar y dar autonomía al equipo y después hay muchas herramientas del coaching que hubiesen facilitado la dirección de personas como, por ejemplo, manejar el conflicto para conseguir el máximo rendimiento.

¿Qué extrae de su experiencia como directivo en banca?

Las personas con las que he trabajado, creo que cualquiera que haya ocupado un puesto similar al que yo tenía en banca dirá lo mismo. Porque cuando consigues conectar con la gente y hacer equipo el éxito profesional está asegurado, ya que solo depende de que las personas que están a tu lado sean capaces de desarrollarse al 100 % su capacidad.

¿La filosofía corporativa de la entidad ha ejercido alguna influencia en su labor como coach?

Estar en una compañía te ayuda a ser consciente de la im-

portancia de focalizar, es decir, establecer un objetivo es lo que va a orientar tus acciones. En mi caso el hecho de trabajar en un tipo de corporación tan orientada a los resultados me ayudó a utilizar los objetivos para mejorar la orientación y la motivación.

Precisamente los recursos humanos representan un campo no tangible, por lo tanto, ¿cómo se explica a las empresas que invertir en el bienestar de sus empleados es rentable?

Somos herederos de un modelo que proclamaba la idea de que para conseguir el éxito había que sufrir. Sin embargo, creo que ahora las empresas empiezan a ver las ventajas del nuevo modelo en el que es evidente que no puedes hacer bien tu trabajo si no estás motivado y si no disfrutas con él. Por lo que, el departamento de recursos humanos tiene la responsabilidad de ayudar a la dirección a entender y a promover estrategias para motivar a los empleados. No hay dilema ya hoy respecto a esta cuestión.

¿Cree entonces que, realmente, la empresa española ya es totalmente consciente de esto?

Lo que quiero decir es que no hay otra manera de verlo y las empresas empiezan a darse cuen-

“

Galicia es uno de los lugares de España donde más se ha extendido esta ciencia”

“Somos herederos de un modelo que proclamaba la idea de que para alcanzar el éxito había que sufrir”

“Las personas que llevan a cabo esta filosofía se sienten más motivadas día a día”

ta, por lo que ya están dando los primeros pasos en este sentido. Pero, evidentemente, queda todavía un largo camino por delante.

¿Qué porcentaje de empresas utilizan el coaching en España? Todavía no hemos llegado al

10 % de empresas que utilicen el coaching pero, en mi opinión, hay un porcentaje bastante alto de empresas que estarían interesadas en hacerlo, pero que quizás no encuentran la forma. Por tanto, aunque estamos en un momento inicial hemos avanzado, ya que hace diez años ninguna empresa empleaba esta disciplina. Y, en este sentido, puedo decir que Galicia es uno de los lugares de España donde más extendido está el coaching.

¿Y qué efecto tiene el coaching en niños? ¿Hay ejemplos?

Si, se ha aplicado la teoría del coaching en niños pero nosotros decidimos que es mejor ayudar a los padres a tener más herramientas, ya que a esas edades la influencia de los progenitores es tan fuerte que incluso podemos crear confusión al niño. Así, tenemos una serie de herramientas para que los padres desarrollen su rol de padres eficazmente.

A nivel personal, ¿qué objetivo persigue a través del coaching?

Tras pasar por diferentes etapas, personalmente diría que ahora tengo la obligación de ayudar a todas las personas de nuestra comunidad de coaches de ICC a ser voluntarios y, al mismo tiempo, considero que debería fomentar la investigación para que se consolide la profesión de coach y se observe la rigurosidad.

¿Tiene ya alguna línea de investigación abierta en este sentido?

Si, estoy comprobando el efecto del coaching en el momento en que decides romper con las expectativas de la sociedad y crear tu propio destino. El coaching permitirá que evitemos esas rupturas dramáticas y nos ayudará a encontrar una salida más natural y serena a esto.

¿Qué herramientas del coaching puede emplear una persona en su día a día?

Lo primero que debemos hacer siempre es observarnos para saber que nos satisface y que nos incomoda de todo lo que hacemos. No podemos generalizar porque muchas veces lo que nos molesta es algo insignificante. Si concretamos podremos disfrutar más de todo aquello que nos gusta. Y también es muy importante que aceptemos la individualidad, tanto la nuestra como la de las personas que nos rodean.

¿Qué beneficios se pueden observar al utilizar estas técnicas?

Las personas que hacen coaching consiguen sentirse cada día más motivadas, con menos miedos y la mayoría consiguen sus objetivos en la vida.