



**TEAM INTERNATIONAL®**

14203 Vistawood

San Antonio, TX 78249

Tel: (210) 641-7733

www.teaminternational.net

## **El corazón despertado: Una nota sobre el *coaching* organizacional**

Hace algunos años, en un congreso profesional, tuve el gusto de conocer a David Whyte, autor del libro, *El corazón despertado: La poesía y la preservación del alma en la corporación norteamericana*. En su conferencia pronunciada durante el congreso, David habló del tema del "corazón despertado", y me inspiró mucho. Pero, podría el lector preguntarse, ¿porqué hay un poeta en un congreso de negocio?, y ¿qué es esto de "corazones despertados" en una conferencia para ejecutivos?

Para empezar el cuento, David creció en el Norte de Inglaterra. Su primera incursión dentro del mundo de la corporación americana ocurrió por medio de su trabajo en el campo de cambio y creatividad organizacional. A lo largo de un tiempo, su enfoque sobre las perspectivas de la imaginación poética lo llevó a considerar el "alma" de la corporación – y las almas de los habitantes de estos terrenos.

Se ha preguntado, ¿de qué le sirve al hombre ganar el mundo si pierde su alma? David Whyte agregaría otra pregunta: y ¿cómo podemos trabajar en las organizaciones del mundo sin perder una parte importante de nosotros, "vendiéndonos", por así decirlo, a una amorfa "alma" corporativa, sobre la cual no tenemos ningún control? ¿Cómo nos podemos mantener motivados, y motivar a los demás, enfrentando cambios de dueños, diferentes prioridades, paroxismos de recorte del personal, y la fuerte competencia global?

Whyte encuentra sus respuestas para las interrogaciones de arriba en la siguiente cita de John Sculley, anteriormente CEO de las computadoras famosas Apple:

"El nuevo contrato corporativo se expresa en los siguientes términos para el personal adentro: Te ofreceremos una oportunidad para crecer y expresarte, si tú te comprometes a enlazarte a nuestros sueños, cuando menos durante un tiempo..." (énfasis mío)

En otras palabras, si tú te enlazas con la organización, de cuerpo y corazón, tu recompensa será de crecer y desarrollarte, y expresar tu creatividad, mientras que estás enlazado con nosotros. O sea, si tú ligas tu motivación a nuestros objetivos, mientras que estemos juntos recibirás el premio de ser una mejor persona y te atenderemos bien. ¿Suena bonito, como trato justo?

Ah, pero el poeta David sigue con una nota de cautela: "Hay algo realista y a la vez perturbante en la cita [de Sculley]. Si vamos a ligarnos a los sueños de otros, debemos de asegurarnos que estos estén congruentes y compatibles con los nuestros. Si no son, quizás estamos meramente inscribiéndonos en un sistema inclinado hacia los deseos de otros. La aseveración de Sculley es un llamado a una mayor cautela; debemos de saber hacia donde nosotros nos dirigimos, y si no, a lo mejor lleguemos a ser esclavos de las ideas y necesidades de terceros, y participes en los destinos de extraños, que por todas sus cualidades no tienen nada que ver con el destino particular de nosotros.

Cuando termina el contrato, nos podemos quedar con un mal sabor de boca, que nos causa una indisposición en nuestro interior y nos cuesta una porción de auto-estima – cuando debemos de estar digiriéndonos bien hacia nuestra siguiente asignación en el banquete de la vida profesional...”

Entonces, allí está el asunto: ¿Cómo podemos seguir motivados en nuestros trabajos? Bien, primero debemos de saber hacia donde nos dirigimos, y de ser vigilantes sobre el paradero y el sendero de nuestra corporación. Y ¿cómo motivamos a los demás? Bueno, realmente no motivamos a otros, sino sólo los guiamos en sus propios senderos y les ayudamos a evaluar si estos coinciden hacia la dirección que nosotros estamos solicitando que caminen. ¿Cómo conseguimos que nuestros *coacheados* compren como suyos los objetivos organizacionales? Claro está, por medio de asegurar que estos estén alineados con los objetivos de nuestros mismos *coacheados*...Y si no, pues, ayudarles a conseguir otros empleos donde sí podrían alinearse más fácilmente....

Para mi gusto, uno de los aspectos más importantes en los consejos de White queda en la frase incluida en la cita de arriba, “cuando menos durante un tiempo”. Lo que entiendo aquí es una admisión que la alineación mencionada en el párrafo anterior quizás no es para siempre. En este caso, si nuestra alineación es más provisoria que permanente, entonces tenemos que estar especialmente vigilantes sobre las directrices que toma nuestra compañía. Luego de esto, nuestro trabajo como *coaches* es de preguntar continuamente, para nosotros mismos y nuestras organizaciones, ¿ A dónde vamos, y si realmente queremos ir hacia allá? Si el destino es tóxico para nosotros, si no está atendiendo a nuestro desarrollo potencial, y además si está tendiendo hacia fines destructivos (p.ejem. desintegrando la familia, o poniendo en peligro nuestra salud mental y/o física), entonces debemos saber cuándo el contrato ha de terminar, y cómo aconsejar a otros en reconocerlo para sí mismo.

*Coaching* es un proceso y es una herramienta para lograr objetivos y motivar a nuestra gente. Pero cuando estos objetivos no se ligan a lo que quiere la gente para sí misma, nuestros consejos probablemente no proveerán resultados positivos, ni para la compañía, ni para el individuo.

## REFERENCIA

David Whyte, *The Heart Aroused: Poetry and the Preservation of the Soul in Corporate America*, Bantam Doubleday Dell, New York, ©1996.