

<http://www.elreferente.es/sociedad/consol-iranzo-en-una-empresa-uno-no-es-nadie-si-no-lo-es-con-su-equipo>

12/05 08:14 | SOCIEDAD

Consol Iranzo: "En una empresa, uno no es nadie si no lo es con su equipo"



Consol Iranzo es la autora del libro.

Alberto Pequeño

Consol Iranzo es la autora de '[El lobo que quería ser líder](#)' (Editorial Zenith), una fábula que recoge toda la sabiduría del coaching, una historia en la que su autora nos muestra las enseñanzas que ha recibido durante más de 20 años y, lo que es más importante, nos "enseña a enseñar".

¿Cualquier lobo puede llegar a ser un buen líder?

Cualquiera no (risas). Como todo en esta vida primero tienes que querer serlo, tienes que tener un interés, una motivación y una inquietud por asumir este papel que tampoco es tan fácil. Si quieres, con ayuda externa, si eres lo suficientemente humilde para reconocer que alguien puede contribuir en tu desarrollo, evidentemente, sí que puedes.

El hecho de hablar del tema el coaching desde una fábula es para que no suene tan teórico?

Efectivamente, considero que hay grandísimos autores que hablan sobre el coaching pero creo que muchas veces este tipo de lecturas está focalizada hacia un determinado público. Entonces, cuando empecé con el tema de las fábulas se me

ocurrió que era otra manera más cercana de llegar a determinado tipo de público para que vean que las cosas no son tan complicadas.

Yo creo que explicar las cosas de un modo más cercano y sencillo hace que su comprensión sea más sencilla. Además, también puede invitar a la gente a acercarse a estos temas, que son muy empresariales en muchos casos.

Al final el tema del liderazgo, además de liderar a los demás, lo más importante es saber cómo uno se lidera a sí mismo. Si no te lideras a ti mismo y no sabes hacia dónde vas y qué quieres en la vida y qué vas a hacer para conseguirlo es inviable que puedas pensar en hacer un liderazgo hacia los demás.

¿Entonces, todo tiene que empezar por uno mismo?

Yo parto de esa teoría, pero es mi opinión (risas).

¿Cómo está implantada la "sabiduría del coaching" en las empresas españolas?

Depende. Hablar de generalizaciones no sería correcto. Depende mucho de las inquietudes que puedan tener los directivos de cada empresa. Creo que hay una cosa muy importante, que hay que valorar todo lo que han hecho las empresas españolas hasta ahora. Creo que es importante también es que la gente reconsidere que las cosas que le han ayudado situarse como líderes en un momento no tienen que ser las que sigan valiendo ahora.

Hay que reconocer las decisiones del pasado pero también hay que preguntarte qué ha cambiado y qué necesitas cambiar para adaptarte. Los liderazgos han ido variando a lo largo del tiempo, se empezó por un liderazgo coercitivo y ahora estamos hablando de un liderazgo coach.

Hay que andar ese camino, conocer todos los estilos de liderazgo, las personas, hasta donde quiere ir la compañía, la estrategia y qué hace falta cada momento. Lo que es muy importante es que estés abierto a un aprendizaje continuo porque si no te quedas estancado.

¿Cómo ha influido el sistema capitalista en todo esto?

Sí que puede influir, evidentemente, pero aquí hay un tema bastante claro. Las empresas tienen que conseguir resultados porque tienen que pagar a sus trabajadores (risas). Lo que tienen que tener muy claro que los resultados no se consiguen si no es a través de las personas. Creo que tiene que haber un equilibrio total a este respecto, apoyar a las personas, a que se identifican con el proyecto empresarial, que crean en él y que crezcan. Lo que es seguro es que si las personas sienten todo esto y se sienten identificadas con el proyecto de la compañía van a dar resultados.

¿Qué es lo que me preocupa? Que muchas veces el discurso va por un lado y la realidad por otra. Se nos llena a veces la boca de decir que las personas son lo más importante de las empresas, pero también vemos que cuando vienen los problemas lo primero que no se tiene en cuenta son, muchas veces, las personas, y por ahí no vamos bien.

¿Cuáles son las tres cosas que un buen líder nunca debe perder de vista?

La primera es conocer a la gente con la que estás trabajando. Hay que ser empático con las personas y saber qué les está pasando y tener claro, no sólo lo que te cuentan, sino también lo que tú observas. Otro punto muy importante es la comunicación. Hay que tener espacio para escuchar a la gente, crear espacios para que las personas sepan que tienen un buen interlocutor y que pueden decir las cosas.

Tengo muy claro que el tercero de ellos es la humildad y el servicio hacia los demás. Uno no es nadie si no lo es con su equipo. Tú solo no puedes conseguir absolutamente nada, con lo cual hay que tener en cuenta que tú puedes liderar pero que estás trabajando con un equipo que es muy importante. Y no hay que tener nunca miedo, al contrario, hay que hacer que tu gente crezca porque si tu gente crece tú crecerás con ellos.

Al final estas prácticas valen también para la vida misma, ¿no?

Efectivamente. Yo tengo una preocupación desde hace tiempo que es pensar en qué tiempo dedicamos a nosotros y qué tiempo dedicamos a los demás. Estamos siempre corriendo, haciendo cosas sin parar, pero también es muy importante pararnos a pensar en qué queremos, qué estamos dispuestos a hacer, qué inquietudes tenemos y, sobre todo, qué tengo que aprender.

Ese mismo tiempo también hay que dedicarlo a los demás, a escucharlos y ver en qué momento y cómo yo puedo contribuir con ellos a su propio crecimiento. También es importante, no sólo lo que yo observo de mí, sino también qué esperan de mí, que propuestas tienen... Si quiero aprender más lo que tengo que hacer es escuchar a los demás.

¿Las empresas invierten realmente en la formación de líderes?

Sí. Estamos pasando una situación económica difícil, económicamente hablando, y se recortan muchas cosas. Una de las que se recortan ésta, tristemente. Hay que entender también que hay prioridades, pero cuando esto no es así, yo diría que cada vez hay una preocupación mayor en hacer inversiones para potenciar las personas, afortunadamente.

¿Es difícil enseñar (o intentar enseñar) a un líder?

Esto ha cambiado bastante, hablándote desde lo que he conocido en mis años de experiencia. Yo cuando empecé a hacer coaching hace veinte años, tengo que decir que con poco éxito (risas), al principio me pasaba un poco eso. Iba a un director general y un poco me decían aquello de "estoy aquí por algo, qué me vas a enseñar tú". Claro, yo le decía que no le iba a enseñar nada, lo que te voy a ayudar es a crecer.

Además, hay un momento en que a veces tienes que aprender a desaprender. Justamente aquello que te ha ayudado a llegar hasta aquí a lo mejor no te ayuda a seguir, con lo cual hay que desaprender para introducir nuevos conceptos y nuevas habilidades. Esto cada vez se está entendiendo más pero el camino no ha sido fácil, te lo puedo asegurar (risas).