

Medio	LA SEGUNDA
Fecha	04/05/2016
Mención	“Muy luego el título de ‘coach’ en Chile no va a valer nada”. Mención a la UAH.

“El nivel de formación es insuficiente”, advierte. “Cuando alguien diga ‘soy coach’, va a ser equivalente a decir ‘voy a un happy hour’”.

CURRÍCULUM

- Psicólogo Organizacional **Universidad de Chile.**
- Posgrado en Sicometría, **University of Georgia.**
- Profesor de Gestión de Recursos Humanos en Ingeniería Civil Industrial, **Universidad Adolfo Ibáñez.** Profesor Universidad de Chile.



CESAR SILVA

“Un buen coach no puede ser un sociólogo o psicólogo de 30 años y ninguna experiencia de vida”

Patricio Millar, psicólogo organizacional:

“Muy luego el título de ‘coach’ en Chile no va a valer nada”

Frente a una pareja a punto del divorcio, no se puede poner a dar consejos un matrimonio que recién ha cumplido dos años de casados. No tiene autoridad. Quien tiene que estar al frente es una pareja que lleve 20 años juntos. Así resume Patricio Millar, psicólogo organizacional, gerente de Recursos Humanos y Administración de Transbank, lo que debiera ser y hacer un *coach*.

Pero el *coaching* en el país, advierte, se ha desvirtuado y hoy es demasiado frecuente encontrar a "entrenadores" de 30 años, sin experiencia de vida ni laboral, asesorando a gerentes o presidentes de directorios sin tener las competencias para hacerlo. ¿La razón? "Moda" y "el ineficiente nivel de exigencia para obtener la certificación".

—**¿Tan importante es la intervención de un *coach*?**

—Los ejecutivos chilenos y las personas requerimos *coaching* con urgencia. Ello puede marcar la diferencia entre ser un gran ejecutivo y un gran ser humano, a ser un ser humano y un ejecutivo promedio o pobre. Los MBA y los estudios que dan origen a los gerentes y personas que dirigen empresas en Chile no se preocupan de las habilidades blandas. Tenemos ejecutivos potentes en presión, en controlar, en maltrato, y no en generar ambientes de confianza y crecimiento.

—**¿Los *coachs* debieran ayudar a desarrollar esas habilidades blandas?**

—Sí. Desarrollan el florecimiento como líder. Tienen la tremenda posibilidad de hacer que una persona se mire a un espejo más real, porque normalmente nos miramos al espejo y nos encontramos preciosos, por lo tanto, los ejecutivos se creen muy buenos, desarrolladores del negocio, y no lo son.

—**¿Cualquiera sirve para ser *coach*?**

—Ahí entramos a otro problema. El problema es que el *coach* en Chile se ha deformado hacia una formación absolutamente básica. A mi juicio, tener un título de *coach* ontológico en alguna de las agrupaciones que existen acá —que son tres o cuatro— no garantiza nada, el nivel de la

exigencia es totalmente ineficiente.

—**¿Cuál debiera ser, entonces, el nivel de exigencia?**

—Un *coach* puede venir de cualquier carrera (es importante haber tenido estudios profundos, profesionales, respecto de administración o de metodología científica), debe tener estudios concretos de *coach* y, lo más relevante, experiencia real en la vida. El mejor *coach* para los divorciados es alguien que ojalá haya pasado por el divorcio o por un matrimonio conflictivo que salvó tras 10 años luchando; el mejor *coach* laboral es quien haya pasado por dificultades de liderar personas, que supo lo que era que lo echaran de un trabajo, empezar de nuevo, que está lleno de heridas de guerra en el ámbito laboral. Un buen *coach* es una persona con 40 o más años de vida, con experiencia de trabajo; no puede ser simplemente un sociólogo o psicólogo de 30 años y ninguna experiencia de vida.

—**¿Por qué no es así habitualmente?**

—Porque hay que cambiar la forma de certificarlos; generar alguna agrupación centralizada que certifique y obligue

a tener una cierta experiencia, una cierta capacidad demostrada, cierta formación profesional, cierta sabiduría.

—**Pero está la Asociación Chilena de Coaching y la sede de la International Coach Federation... ¿no son serias?**

—Son serias, pero dan un título insuficiente. Es como si otorgaras un título de médico con tres semestres. Yo pondría, por ejemplo, tres niveles de formación: uno cuando tienes 30, otro a los 35 y otro a los 40, cuando ya tienes edad, experiencia, formación y experiencia laboral.

¿Experiencia?

—La UC, la Adolfo Ibáñez, la Alberto Hurtado, la Usach ofrecen diplomas de *coaching*. ¿Tampoco califican?

—Creo que la formación es razonable, lo que hace falta es unirle una indispensable experiencia laboral, de vida y sa-

biduría. La formación hoy no garantiza el resultado que requiere, por ejemplo, un gerente general que debe decidir de un día para otro una reducción del 30% de personal. Si al frente de él está un *coach* de 30 años, que no ha estado nunca en una empresa, ¿desde qué experiencia habla?

—**¿No existe ningún *coach* adecuado?**

—Los que conozco y son eficientes, son cincuentones, con 20 o 25 años de experiencia, que fueron exitosísimos y fracasados, que los amaron y los odiaron.

—**¿A qué atribuye la cantidad de personas que actualmente se certifican?**

—Moda. Porque la formación lo hace posible; entre tratar de ser médico o psicólogo, ser *coach* aparece como alcanzable en tiempo y económicamente.

—**Si esto no cambia, ¿cómo sigue?**

—Muy luego el título de *coach* en Chile no va a valer nada, va a perder completa confiabilidad; cuando alguien diga "soy *coach*", va a ser equivalente a decir "voy a happy hour". Eso está cercano a pasar.

—**¿Qué tan cercano?**

—Que la presencia de un *coach* ontológico no sea nada lo veo *ad portas*.

—**¿Y los laborales u organizacionales?**

—Todos caen en lo mismo y están siendo cuestionados en el aporte que hoy les hacen a las personas, las empresas y las realidades personales.