

Juan Carlos Cubeiro

Referente management, uno de los mayores expertos en Talento, Liderazgo y Coaching, Presidente de Eurotalent y presidente de honor de la Asociación Española de Coaching (AECOP). Coach de directivos, consultor estratégico de las principales compañías españolas, conferenciante y escritor, interviene como docente en diez de las mejores escuelas de negocio de España y ha sido director de la Escuela Superior de Coaching en San Pablo-CEU.

«De la crisis vamos a salir los que apostemos por el desarrollo y por el "coaching"»

REDACCIÓN

■ **¿Qué es el coaching y para qué sirve en un sentido práctico?**

■ Es el desarrollo del talento. Consiste en un proceso de acompañamiento entre dos personas: el coach y el pupilo, que es el profesional que elige aquellas cosas que quiere desarrollar. Tiene mucha importancia porque el talento se desarrolla, y la manera más práctica de forjarlo es a través del coaching. Es un proceso muy valioso para las empresas pequeñas, medianas y grandes que apenas tiene 30 años, y en España se está trabajando con este método en los últimos diez.

■ **¿Cómo nos convencería de la importancia del coaching?**

■ La esperanza de vida de las empresas en el año 82 era de 43 años y ahora es de 4 años. La única manera de sobrevivir en los mercados es desarrollarnos como profesional, como directivo y como empresario y a su vez

desarrollar a tu propia gente como un líder coach, que capacita a los demás. De esta crisis no vamos a salir todos, solo aquellos que apostemos de verdad por el desarrollo y por el talento, que se llama coaching.

■ **¿El coaching es la una clave para mejorar la calidad directiva?**

■ En los próximos mil días el profesional o está ligado al coaching, o no estará en el mundo de los negocios. En España hay 260 coaches profesionales con alta experiencia, pero en Alemania, Italia o Inglaterra hay ya unos 1.700. Esto demuestra que estamos por detrás de países más desarrollados y que no es una moda, es una tendencia que viene para quedarse. No corren buenas noticias respecto a la calidad directiva en España. Hemos pasado del puesto 27 en el año 2008 al 35 en 2010, y hay que cambiar esta tendencia.

■ **¿Qué características debe tener un líder?**

■ Tiene autoridad moral, credibilidad y no le siguen por los galones. Los galones solo sirven para la obediencia, pero no para innovar, ni para tener una calidad de servicios excelente o trabajar en equipo de verdad. El liderazgo parte de tres cualidades: marcar la pauta, hacer equipo e infundir energía.

■ **¿El coaching incide en la ética?**

■ Sirve para convertir la ética en una manera de resolver los dilemas. Se razona con el pupilo sobre qué cosas se pueden hacer, pero no son éticas y no son recomendables. Mejor analizar esto en un proceso diálogo, anticipando las consecuencias, que cometer errores difíciles de enmendar.

■ **¿El perfil del líder es muy diferente al del jefe tradicional?**

■ Sí. Los jefes a la vieja usanza

hacen perder mucho dinero a las organizaciones. Generan un mal clima de trabajo y poco orgullo de pertenencia. Eso determina una baja innovación, un mal nivel de calidad de servicio e incide en los resultados. Cuando trabajamos con empresas que de verdad tienen líderes, la diferencia es notable. Alemania está creciendo al 3,6%, el doble de la media europea. El éxito de este país está generado por empresas medianas, más del 70% familiares, llevadas por gestores profesionales. El representante de la familia o se ha preparado a través del coaching o con cursos en una escuela de negocios, o no dirige la empresa. Eso hace que la calidad directiva esté en el 3,5 sobre 5.

■ **¿Cuántas empresas se han formado en coaching en España?**

■ El 40% de las grandes empresas ya están en procesos de coa-



El presidente de Eurotalent, Juan Carlos Cubeiro. INFORMACIÓN

EN CORTO

■ **¿Se puede aprender a ser un líder?**

■ Si uno quiere, sí. El liderazgo, y el talento se forja. Hace falta voluntad y esfuerzo. Para llegar a hacerlo bien dicen los expertos que se necesitan unas 10.000 horas de trabajo.

ching, pero las pymes no llegan al 1%. En Inglaterra esta cifra es 40 veces mayor. El problema de España es que el 85% de las empresas pequeñas no utilizan ni la formación bonificada gratuita. Hay dejadez. Por el contrario, las empresas que realmente están creciendo lo están haciendo muy bien en materia de formación. En abril saldrá el libro «Por qué necesitas un coaching», con testimonios de directivos de grandes empresas punteras que no entienden su actividad sin coaching.

■ **Eurotalent ha decidido aterrizar en Alicante a través de Fundesem Business School.**

■ **Fundesem tiene muchas ventajas. Es una escuela muy asentada. Parte de una fundación donde está representado lo mejor de Alicante. Entre las 5.000 mayores empresas de España en facturación hay solo 90 alicantinas, lo que quiere decir que Alicante tiene mucho recorrido por delante. Fundesem está en punta de lanza en los temas más innovadores, y no podría dejar de tener un Curso Superior de Coaching Estratégico con un enfoque muy empresarial, práctico. Fundesem es el socio ideal para hacer un programa así.**

■ **¿La formación de coaching se ha adaptado a los tiempos de crisis?**

■ Sí. Para el 90% de las empresas la crisis es la excusa para no hacer nada, y eso les lleva a desaparecer. Para un 10% la crisis es el gran momento para aprender, escuchar muy bien a los clientes, tener una identidad propia y visibilidad, para innovar y para ser muy prudente financieramente. Eso solo se consigue cuando uno se está replanteando lo que hace constantemente, y para eso el coaching es insustituible.

Comienza una gira de presentación en América

■ Representantes de Fundesem Business School han comenzado esta semana una gira que recorrerá diversos estados de Latinoamérica para dar a conocer el programa formativo de la escuela de negocios, su competitividad y la amplia gama de servicios desarrollados para los alumnos internacionales. Por primera vez se visitará Panamá y también está previsto realizar once presentaciones en Venezuela en una primera inspección que se desarrollará hasta el 19 de febrero. La segunda parte de la gira continuará por Brasil, México,

Perú, Colombia y EE.UU.

La escuela de negocios ofrecerá conferencias abiertas al público en numerosas ciudades americanas donde existen un gran interés en conocer Fundesem por parte de los empresarios y ejecutivos locales y estudiantes universitarios. Fundesem tiene delegaciones permanentes en Venezuela, Perú, Colombia y México. La expedición forma parte del proceso de internacionalización en el que está inmersa la escuela, gracias al cual en tan solo dos años se ha duplicado su alumnado extranjero. Hasta

enero de 2011, se han matriculado en los programas formativos de Fundesem 140 estudiantes internacionales de Venezuela, México, Colombia, Perú, Alemania, Camerún, EE.UU., Reino Unido, Rumanía y Senegal.

La escuela de negocios ha conseguido reunir en sus aulas a alumnos de cuatro continentes motivados por el prestigio de un centro de estudios que tiene entre sus principales características diferenciales la competitividad de los precios y la calidez en el trato dispensado al estudiante. Existen servicios de atención personalizada dirigidos a los alumnos internacionales que incluyen desde su recepción en el aeropuerto, hasta la búsqueda de alojamiento y un amplio programa de actividades.

Fundesem apoya a sus alumnos para que sigan formándose

■ Fundesem Business School ofrece a sus más de 35.000 antiguos alumnos facilidades para seguir formándose y reciclar sus conocimientos. La escuela ha adecuado su política de responsabilidad social corporativa a la situación actual de incertidumbre económica y laboral con descuentos en todos sus programas. Esta línea de deducciones del 50% está dirigida a aquellos ex alumnos que hayan cursado un master y se encuentren actualmente en situación de desempleo. La escuela de negocios ha decidido repetir estas becas aplicadas durante el pasado curso dada la gran

aceptación que tuvieron. Los beneficiarios de los descuentos pagarán sólo la mitad del precio impuesto para cualquiera de los programas formativos de Fundesem, master, cursos o seminarios. El propósito es contribuir a mejorar su currículum y aumentar sus posibilidades de encontrar un empleo adecuado a su perfil profesional.

El plan de responsabilidad social corporativa de Fundesem ha dado un giro dedicando los recursos necesarios para adecuarse a los tiempos de crisis con el fin de fomentar la empleabilidad de los alumnos que así lo demandan.