

### El coaching directivo.

- **AUTOR:**

Josep Manzano Castiblanque

- **EL AUTO-CONOCIMIENTO MEDIANTE LA AUTO ESCUCHA ACTIVA:**

La gestión de costes en un ámbito tan complejo como la Sanidad frecuentemente y durante las últimas décadas se ha percibido como un algo importante pero no siempre esencial, pues existe la visión deontológica de que la salud de los individuos debe siempre preservarse sin que ello deba estar mediatizado por el coste. No obstante, cada vez se evidencia más que la limitación de los recursos de que dispone la Sanidad Pública es un paradigma incontrovertible.

Los gestores de la sanidad y todos lo intervinientes en el proceso de atención sanitaria son y deben ser corresponsables de su función en esa vertiente administradora de recursos humanos y materiales. El mover y motivar hacia esa corresponsabilidad es tarea fundamental de todos los profesionales que lideran Equipos y Personas.

La función motivacional cobra más y mayor importancia en el desempeño del líder y para conseguir la excelencia competencial en este ámbito la Filosofía/Metodología/Praxis del llamado coaching Directivo, puede ser una excelente palanca que reenfoque conductas profesionales.

- **DEFINICIÓN:**

Es la aplicación de una técnica para la mejora continua de la función directiva que desarrolla las habilidades relacionales, gestiona el conflicto centrandolo al individuo sobre el desempeño. Con la finalidad de conseguir el cumplimiento de los objetivos y la excelencia en el desarrollo profesional. Mediante una metodología de higienización sistematizada de todas aquellas situaciones que entorpecen o mediatizan la eficiencia en la función y/o la adaptación al cambio.

- **LA TEORIA:**

- El coaching primero acepta el pasado, luego trabaja el presente para preparar el futuro que en realidad es un presente en permanente cambio.
- El coaching es redecorar una casa conservando la estructura maestra.

No hay que tocar lo esencial aunque parezca obvio que la solución del problema pasa por tocarlo.

Si el problema es que el edificio está enfermo (aluminosis) el coaching no sirve, la terapia necesaria es otra (Técnica Psiquiátrica)

- El Coach acompaña más que ayuda.
- En el coaching no se debe trabajar desde las expectativas si en cambio desde el compromiso.
- Solo pueden concretarse expectativas si estas son claramente explicitadas y consensuadas.
- Para empezar hay que concretar el encuadre, las reglas relacionales, la coordinación de haceres, estableciendo el primer compromiso, siempre por acuerdo-consenso.
- Para cambiar resultados insatisfactorios el individuo debe hacer cosas distintas a las que ha hecho hasta ahora, pero si no cambia la forma de observar y analizar el entorno, su

forma de actuar no cambiará:

#### OBSERVACION DEL ENTORNO ACCIONES RESULTADOS

- El coaching debe modificar la forma de observar la realidad:

**¡SI VE DISTINTO, ACTUARÁ DISTINTO!**

- En un proceso de coaching el Coach no tiene que conseguir lo que el quiere si no lo que el coachee quiere ser, en que emoción quiere estar, de que emoción viene y a que emoción quiere ir para estar.

#### EMOCIÓN = MOTIVACIÓN

La pregunta base inicial es: ¿Que se quiere conservar a toda costa en nuestro vivir y convivir relacional de interacción con el entorno (compañeros, unidad organizativa, Empresa, ....)?.

De la respuesta a esta pregunta saldrán las líneas de actuación para el cambio.

Si pretendemos que el individuo cambie lo que el quiere conservar, fracasará el individuo y fracasará el coach.

En su evolución el coaching debe ser co-acción, co-generación, co-inspiración; Una forma muy distinta y más eficaz de liderazgo basado en la corresponsabilidad y el compromiso.

- En un entorno en permanente cambio, las organizaciones, las empresas deben adaptarse permanentemente a ese cambio, si las personas no cambian la empresa no cambiará.

- Un nuevo modelo de líder: El líder coach, este debe ser capaz de mover a las personas hacia el compromiso permanente con el cambio.

- **EL RESUMEN:**

¿QUE ES?:

Una técnica para la mejora continua de la función directiva que desarrolla las habilidades relacionales, gestiona el conflicto centrandolo al individuo sobre el desempeño.

¿PARA QUE?:

Con la finalidad de conseguir el cumplimiento de los objetivos y la excelencia en el desarrollo profesional.

¿COMO?:

Mediante una metodología de higienización sistematizada de todas aquellas situaciones que entorpecen o mediatizan la eficiencia en la función y/o la adaptación al cambio.

