

LOS 14 MANDAMIENTOS DEL JEFE COACH

Mayo de 2015

Navarro Consultores

navarroconsultores@navarroconsultores.com



Artículo

Instrucciones v.s. objetivos.

Ejercer la responsabilidad de que un equipo de personas logre unos objetivos. Eso es lo que convenimos en llamar líder, jefe, director, o nomenclaturas similares. Aceptar esta premisa supone aceptar que es algo diferente a la figura de un mero repartidor de instrucciones, tareas, órdenes o broncas. Más bien estamos próximos a la idea de que ha de ser alguien con unas características de comportamiento organizacional que consigue dar a sus colaboradores la fluidez intelectual y operativa que les lleva al éxito como equipo y al crecimiento como personas y profesionales.

De qué son capaces las personas del equipo.

Una dirección que se oriente a funcionar en el sentido descrito se enfrenta con tres barreras que ha de superar, y que tienen que ver más con lo actitudinal, con aspectos de la personalidad que con destrezas técnicas y conocimientos académicos sobre la gestión:

- Tanto jefes como colaboradores suelen tener prejuicios acerca de las capacidades de desarrollo y crecimiento.

- Los colaboradores disponen de competencias "inconscientes", es decir, ni siquiera ellos saben que las tienen.
- Haciendo siempre las mismas cosas, lo más probable es repetir resultados.

Frente a esto cabe la posibilidad de que prevalezca la confianza del directivo en que las personas sean capaces de descubrir por sí mismas respuestas a problemas y situaciones y nuevas vías de hacer, de resolver. Esa es la forma de ejercer su función lo que podríamos llamar el "JEFE COACH".

Llámallo como quieras: coach, místico, entrenador, jefe,...siempre que se comporte como tal.

Cuatro son las funciones que ha de desarrollar un JEFE COACH:

- En primer lugar, ha de ser *LÍDER, capaz de influir y de transmitir confianza* en las propias capacidades del colaborador. A través del diálogo y participando en la elaboración de planes de desarrollo del colaborador, identificando metas y objetivos a corto, medio y largo plazo.
- Segundo, es *identificador de carencias* explorando, escuchando, observando. Identifica frenos y barreras del colaborador. Ayuda a buscar nuevas oportunidades, nuevos ángulos para ver las cosas, posibilita nuevas estrategias.
- Tercero, *catalizador, acelerador de procesos y cambios*, acompañando al colaborador en los procesos, estimulando la acción, dando soporte en la dificultad.
- En cuarto lugar, es *generador de feedback*. Revisa la eficacia de las acciones planeadas, Da información sobre éxitos y avances. Identifica puntos débiles de manera objetiva e imparcial.

Estas funciones se materializan en el cumplimiento de...

LOS 14 MANDAMIENTOS DEL JEFE COACH.

1. Ha de ser un profesional íntegro, creíble y coherente.
2. Ha de tener capacidad de autocrítica. Conocer sus propias capacidades y limitaciones.
3. Ha de transmitir auténtica preocupación por los problemas y objetivos del colaborador.

4. Creer que sus colaboradores son ingeniosos, competentes y capaces de triunfar.
5. Pensar que el colaborador no actúa mal de manera intencionada.
6. Considerar que la forma de ver el mundo del colaborador condiciona las acciones que lleva a cabo.
7. Utilizar su experiencia para prever consecuencias y empatizar con el colaborador.
8. Evitar prejuicios.
9. Evitar dogmatismos, es flexible en planteamientos, nadie está en posesión de la verdad.
10. Plantearse el punto de vista del colaborador desde la empatía, sin pretender convencerle de la verdad absoluta.
11. Tener tacto para no herir.
12. Adaptarse a necesidades y características de cada colaborador en cuanto a tiempo, trato, propuestas, ...
13. Asumir compromiso personal con el colaborador. Poner su tiempo y a él mismo a su disposición.
14. ESTAR CONVENCIDO DE QUE EL COACHING ES ALGO POSIBLE, BUENO Y ÚTIL.

Ahora bien, este tipo de procesos es complejo, puede prolongarse en el tiempo y es fácil caer en el desánimo y dejarse llevar por las urgencias y la necesidad de tratar síntomas sin profundizar en el verdadero diagnóstico.

La cultura organizacional en la que se pretenda poner en marcha este tipo de liderazgo es determinante. Un clima de confianza, colaboración, crítica constructiva y comunicación abierta y sincera en la que el protagonista no es el jefe, sino el colaborador, constituyen el caldo de cultivo propicio para ejercer el liderazgo coach. Aunque muchas organizaciones presumen de estos valores, la realidad del día a día pone de manifiesto que, en el mejor de los casos es un desiderátum cuando no un mero engaño (a sí mismos, por cierto).

Concluyendo.

Los procesos de coaching afectan en primer lugar, y por encima de otras cosas, a las personas, a su modo de entender su papel en el trabajo, su forma de afrontar los problemas y tomar decisiones, que además suele tener correlación con cómo lo

hace en su vida fuera del trabajo. Por eso es importante afrontar estos procesos con seriedad y compromiso, para rentabilizar la enorme inversión de tiempo y esfuerzo personal. Cuando se está haciendo la labor de coaching hay que ser especialmente cuidadosos en evitar caer en alguno de estos errores, tan vinculados a la naturaleza humana:

- Pretender imponer.
- Comparar colaboradores.
- Convertirse en juez.
- No asumir uno mismo las habilidades que propone.
- Interrumpir reiteradamente.
- La impaciencia.
- La indiscreción.

Evidentemente los liderazgos que dan protagonismo a los colaboradores generan más motivación y compromiso, y la delegación de funciones y tareas ayuda a crecer a los profesionales (delegados y delegados). Pero nada funcionará si el clima no es el propicio.

Sobre la empresa

Navarro consultores es una empresa de consultoría especializada en las áreas de **Dirección General y Comercial**, dedicada a asesorar y trabajar con las empresas para mejorar su desempeño, obtener resultados y generar beneficios.

Para contactar con **Navarro consultores**:

Dirección postal:

C./ Esteban Ballester, 26, 3º, 9ª.

46022 Valencia (Valencia - España).

Teléfono: 96 353 03 28

Correo electrónico:

navarroconsultores@navarroconsultores.com

Sitio Web:

<http://www.navarroconsultores.com>