



0 - Supuesto práctico en Radiología

F. Hernández Moya

Toshiba Medical Systems, Madrid, España.

Resumen

Objetivo docente: Situar el coaching en el entorno de un Servicio de Radiología. Conocer las posibilidades del coaching individual y de Equipos. Definir las fases de un proyecto de coaching en un Servicio de Radiología.

Discusión: Un Servicio de Radiología es una organización de personas que, además de interactuar entre ellas, lo hacen con especialistas de otros Servicios y en algunos casos directamente con los pacientes. Por ello podemos considerar el coaching individual y de equipo como una herramienta válida para obtener una mejora en el desempeño individual de los integrantes del Servicio y de éste como Equipo y que redundará en un mayor Valor del Servicio de Radiología hacia sus “Clientes”. Un proceso de coaching debe estar alineado con el plan estratégico del Centro, de otro modo cualquier será ineficiente total o parcialmente. En base a un estudio de la organización del Centro y del propio Servicio se determinará el tipo de coaching más apropiado a partir de una serie de fases: Fase 1. Determinar los objetivos del Servicio y los indicadores para evaluar el grado del cumplimiento de los mismos. Así podremos cuantificar el nivel de éxito del proceso. Elección del nivel adecuado de penetración, quienes van a participar en el proceso ¿Dirección del Servicio? ¿Jefes de Sección? ¿Especialistas? ¿Otros profesionales del Servicio? Implicación y apoyo de la Dirección, no solo del Servicio sino de la Dirección Médica e incluso de la Dirección General del Hospital. Definir el tipo de coaching que creemos más adecuado: individual, de equipo, una combinación de ambos. Fase 2. Alineación del proyecto con el resto de estrategias del Servicio y del propio Centro, el proceso de coaching no debe ser un obstáculo para el resto de objetivos sino todo lo contrario. Recabar el apoyo del departamento de RRHH y legal para garantizar la confidencialidad de los procesos individuales y establecer los objetivos que sean relevantes y estén alineados con los de la Organización. Fase 3. Supervisión y seguimiento del proceso o procesos: a través de reuniones o informes entre las partes, con datos objetivos (indicadores) y manteniendo la confidencialidad, conoceremos la evolución de los procesos individuales y de equipos para tomar las medidas correctoras oportunas en caso necesario. Fase 4. Evaluación final del proceso: se deberá realizar una evaluación en base a los objetivos e indicadores definidos en la primera fase.

Referencias bibliográficas

Custommedia S.L. [sede web]. Barcelona: Equipos y Talento; 2012 [acceso Septiembre 2012]. Rodríguez González P. Implantación exitosa del coaching en las organizaciones. Disponible en <http://www.equiposytalento.com/tribunas/desarrollo-de-negocio-de-thinkin-coaching/implantacion-exitosa-del-coaching-en-organizaciones>