

“El hombre no tiene naturaleza” (J. Ortega y Gasset)

Directivo: Imanol, tengo 53 años, llevo toda la vida haciendo lo mismo, haciendo las cosas a mi manera, ¿tú crees que puedo cambiar a estas alturas?

Imanol: ¿Quieres cambiar?

D.: Si, necesito cambiar.

I.: No es lo mismo querer que necesitar.

D.: Cierto. Quiero cambiar.

I.: ¿Y por qué no podrías?

D.: Es que cada uno es como es.

I.: Imagina que hoy, como cada día, coges tú coche para volver a casa. Imagina que sufres un accidente. Las lesiones son muy graves. ¿Cambiarías?

Desde el recién creado Consorcio proponemos trabajar el desarrollo de la IE en las organizaciones a través de una metodología de formación presencial dividida en 3 fases: sensibilización, desarrollo de competencias y mejora de aspectos críticos. A día de hoy aún no sabemos en que medida este formato puede generar cambios realmente significativos, lo que si sabemos y creo que compartimos es que, independientemente de cuales sean los resultados de las pruebas piloto, todo plan de desarrollo efectivo de la inteligencia emocional debe desembocar necesariamente en un proceso de coaching, al menos a nivel directivo.

En este sentido, creo que de la misma manera que desde el Cluster se ha trabajado y sistematizado (y desde el Consorcio se sigue trabajando y mejorando) una metodología de formación presencial específica acorde a las particularidades de la inteligencia emocional, se debería también de haber trabajado y sistematizado un tipo de coaching específico acorde a dichas particularidades. Lo contrario supone, además de una notable falta de coherencia, un importante desajuste entre lo novedoso del planteamiento y lo convencional en cuanto a la forma de materializarlo.

