

**EL COACHING COMO MEDIO DE AYUDA PERSONAL Y APORTE AL
CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES Y LA VISIÓN DE LA
EMPRESA**

**PRESENTADO POR:
FABIÁN ALBERTO BRÍÑEZ VILLANUEVA**

ENSAYO EXPOSITIVO

**PROFESOR ASESOR:
JENNY ISABEL MORENO NEIZA**



**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
BOGOTÁ, D.C., COLOMBIA MAYO DE 2017**

Resumen

El presente documento pretende abordar el tema del coaching como medio de ayuda para la realización personal, pero además como el proceso eficiente y de emprendimiento para llevar al cumplimiento de los objetivos organizacionales y proyectos de la empresa de hoy.

Hoy implementado en los más variados ambientes, desde la psicología hasta las mismas áreas de estudio humanas y el deporte, el coaching es el paso del aprendizaje conducido por un individuo al que se denomina coach – palabra en inglés que tiene varias traducciones entre ellas la de entrenador o aquel que prepara- a otro individuo que es el que consulta.

El proceso es personal y bidireccional, comprende un acompañamiento que tiene por fin estimular el potencial del hombre, desarrollando de esta manera su capacidad de aprendizaje, y el objetivo final del proceso de acompañamiento coaching es que la persona dé sus resultados a través del sustancial progreso en la práctica de sus responsabilidades.

Palabras Clave: Coaching, aprendizaje, ayuda personal, empresa.

Abstract

This document aims to address the topic of coaching as a means of helping personal fulfillment, but also as the efficient and entrepreneurial process to bring to fulfillment the organizational objectives and projects of today's company.

Today implemented in the most varied environments, from psychology to the same areas of human study and sports, coaching is the step of learning led by an individual who is called coach - a word in English that has several translations including Coach or one who prepares - to another individual who is the one who consults.

The process is personal and bidirectional, it comprises an accompaniment that aims to stimulate the potential of man, thus developing his ability to learn, and the ultimate goal of coaching accompaniment process is for the person to give his results through substantial progress in the practice of their responsibilities.

Keywords: Coaching, learning, personal help, company.

INTRODUCCIÓN

Desde hace varios años las empresas han sufrido transformaciones, en las cuales el personal se ha visto afectado, provocando desmotivación y pérdida de interés; una forma de dar solución y afrontar los cambios que se generan por las decisiones gerenciales, es que a nivel general de las organizaciones se logre tener en cuenta el coaching empresarial, con el fin de motivar a las personas, guiarlas a realizar un trabajo eficaz y de forma armónica, por medio del acompañamiento de un coach el cual se encarga de brindar apoyo, preparar y acompañar en el proceso de profesionalización de los empleados .

En razón de lo anterior, a través del presente escrito se pretende abordar el tema del coaching y sus principales beneficios al ser aplicado de manera directa en la persona dentro del sector empresarial y ésta a la vez por la misma vía del coaching intensifica sustancialmente su nivel de motivación y producción en el ambiente laboral. El fin al que tiende el escrito es el de observar cómo el coaching puede ayudar a que las personas mejoren su posición y entendimiento personal de las metas personales y aportar en el cumplimiento de los objetivos organizacionales y de la visión de la empresa.

Para el desarrollo del trabajo, en primer lugar, se hablará del coaching en términos generales, creando de esta manera un conocimiento panorámico sobre el proceso en sí, para ello se irá a la etimología del término, el sentido del concepto en su raíz y su desarrollo en otras áreas como la deportiva y la psicológica. En segundo lugar, se describe el coaching empresarial propiamente dicho, su análisis desde dos ámbitos, el académico y el profesional, así como su

proceso y aplicación, y cómo éste, se convierte posteriormente en una herramienta valiosa de administración.

También, se trabajará el coaching empresarial y su relación directa con la comunicación laboral; hecho que brinda pautas de conocimiento en un ambiente como el actual, en el cual la mayoría de las relaciones, procesos de aprendizaje y de conocimiento; se encuentran permeadas por este fenómeno de las comunicaciones sociales, a través de redes sociales, chat, videos, teleconferencias etc.

A manera de conclusión, se pasará a la efectividad del proceso, cómo su aplicación y su ejercicio pueden volcarse a estrategias internas; dentro de la organización y cómo tras el conocimiento e implementación del coaching se puede llegar a una afinidad transversal dentro del ambiente empresarial.

EL COACHING COMO MEDIO DE AYUDA PERSONAL Y APORTE AL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES Y LA VISIÓN DE LA EMPRESA

Para poder entender como el coaching aporta al desarrollo personal de los empleados y por tanto se convierte en una valiosa herramienta para el cumplimiento de los objetivos y la visión empresarial, en primera medida se define lo que se entiende como coaching, se identifican sus características principales de manera personal, y luego se determina si existe relación entre los elementos que requieren las personas y su aplicación interna del coaching, en los objetivos misionales y de planeación estratégica de las organizaciones.

El coaching es una herramienta que está teniendo gran relevancia dentro de las organizaciones, no sólo por influir en los procesos claves, sino también por ser un proceso eficaz de mejoramiento en el desarrollo laboral y por ende de la empresa. Se resalta en este punto que para el desarrollo del coaching, es de suma importancia un ambiente laboral agradable, sano, un ambiente en el que haya motivaciones. El coaching permite un crecimiento en cuanto aporta al desarrollo personal por medio de incentivos haciendo que la empresa sea más competitiva. El coaching brinda flexibilidad, permite pensar a futuro, aumenta el espíritu de autonomía y valoración de las personas y la organización, esto se logra por medio de la confiabilidad y el sentido de pertenencia.

Otro factor importante que aporta el coaching es el apoyo en el logro de los objetivos organizacionales, Solano y Rairán (2010), indican que es necesario la definición de un líder y

demás roles necesarios para la ejecución del plan. El coaching genera confianza en la consecución de la meta trazada, así como el establecimiento de un programa de tareas con prioridades y responsables según las habilidades, capacidades y conocimientos de cada uno de los miembros de los equipos.

EL COACHING EN EL ÁMBITO PERSONAL Y EMPRESARIAL

El origen del término coaching se remonta a la década del 80, y se relaciona, no con el ámbito empresarial, sino con el ámbito deportivo. Se dio a conocer porque entrenadores famosos decidieron escribir sus experiencias acerca de las herramientas y elementos que usaban para lograr los resultados esperados en sus contiendas deportivas (Solano & Rairán, 2010). A partir de allí, se convirtió en un tema de interés para administradores y ejecutivos quienes aprendieron las metodologías y comenzaron a aplicarlas en el ámbito empresarial.

Las primeras prácticas de este tema en el ámbito empresarial se encuentran en Estados Unidos y Europa. Cuando los resultados se comenzaron a notar y permitieron alinear los objetivos individuales con las metas de la organización (Solano & Rairán, 2010). Esto permitió que el concepto empezara a difundirse por el mundo hasta convertirse en un elemento importante en las organizaciones interesadas en cumplir sus metas y lograr la mejora personal de sus integrantes.

El proceso para utilizar el coaching de manera general, se realiza a través del acompañamiento y retroalimentación continua en los procesos para el logro de los resultados

empresariales propuestos por cada organización (Solano & Rairán, 2010). En el campo de aplicación a nivel empresarial se incluye desde el coaching personal, el coaching de equipos, hasta el coaching gerencial; siendo el objetivo de éste facilitar a las personas el logro de los objetivos trazados según el entorno en el que se aplique. Dentro del enfoque empresarial está dirigido a los gerentes, junto con sus colaboradores a los equipos de trabajo que se forman en las empresas, a los equipos de proyectos especiales y a los directivos o jefes con personal a cargo.

Goleman (2002) indica que los “buenos coaches comprenden los problemas y la cultura de las organizaciones, conocen las fortalezas y los retos personales a los que se enfrenta el líder y también dominan las competencias de la inteligencia emocional” (p. 210). En este sentido, es posible entrever que la tarea de ser coach o líder de un proceso de coaching, no es fácil pues debe conjugar elementos tan disímiles como las metas personales de los colaboradores en las organizaciones, con las metas los objetivos organizacionales, y lograr que se enlacen y se desarrollen de manera conjunta, en pro de los resultados mismos de la organización y del crecimiento personal y profesional del individuo, que se traduce en bienestar y satisfacción.

La base fundamental del coaching, de acuerdo con Solano y Rairán (2010), es la utilización exitosa del método Socrático, por medio de la mayéutica, en la que se procura el aprendizaje de las personas empleando preguntas para que cada persona vaya descubriendo la respuesta a sus inquietudes por sí misma, lo cual indica la importancia del coaching como método para interiorizar el aprendizaje y denota la necesidad de un proceso personal que se procesa al interior de cada individuo. Tal como lo indica Lyons (2001) “el poder estratégico o direccional de todo diálogo de coaching radica principalmente en la capacidad para cuestionarse” (p. 14).

En este método se identifican, de manera general, cuatro elementos fundamentales: el logro del autoconocimiento, el diseño del plan de acción, el alcance de las metas y la utilización de herramientas específicas; por esta razón, se requiere que el coach se encuentre plenamente informado acerca del entorno de la organización y de las personas que la integran (Solano & Rairán, 2010). Todo lo anterior, basado en capacidades para preguntar, escuchar, retroalimentar y planificar. Por tanto, para que haya coaching debe haber un receptor, debe existir un discípulo. Además de estos dos elementos, también debe existir “un objetivo, información e interpretación y por último, la acción que se va a realizar para alcanzar el objetivo, de esta manera se desarrolla el “Plan de Acción”. (Rocha y Guerrero, 2014, p. 16).

De acuerdo con lo mencionado, el coaching se considera una herramienta de apoyo al liderazgo, en el cual el objetivo fundamental es el desarrollo de la gente a futuro, el desarrollo de sus capacidades internas y su potencialización. Para llegar a el logro de sus metas de vida, las cuales pueden conjugarse de manera inteligente con las metas organizacionales. Esto debido a que las empresas han comprendido que, gracias a las personas guiadas por valores, se logran la visión, la misión y las metas de la organización, y por ende marcan el comportamiento de los indicadores de procesos y resultados en las empresas.

Dentro de los objetivos personales que deben ser tenidos en cuenta para el adecuado desarrollo de un proceso de coaching en las organizaciones; es necesario que se logre el aumento de la satisfacción y bienestar de las personas, lo cual se refleja en su buena salud y compromiso, que se evidencia en la competitividad de las empresas frente a los retos que enfrentan las organizaciones de hoy, en un mundo globalizado y cambiante.

Dentro de los grandes beneficios que brinda la aplicación y desarrollo, tanto a nivel personal como organizacional, el coaching proporciona cercanía, permite cultivar al máximo las oportunidades, posibilita la transmisión de lo ejercitado y mejora la eficacia del trabajo. Su dinámica consiste en estimular por medio de estrategia un sano ambiente laboral (Fernandez, 2014). Lo anterior evidencia la sinergia existente entre el desarrollo de procesos de coaching en las organizaciones con el adecuado y eficiente desarrollo de las capacidades laborales de las personas, confirmando que el coaching como estrategia de ayuda personal, aporta en el desarrollo de las metas organizacionales.

De acuerdo con lo mencionado por Andrade (2012), el coaching se define “como la manera de transportarse hacia las metas y objetivos con la mayor disponibilidad, disciplina y éxito posible, lo cual se hace mediante la ayuda del mejor vehículo que sería la figura del coach” (p.6). Lo anterior permite centrar el tema de estudio en que, como tal, el coaching está enfocado en ser herramienta que permita el logro de metas y objetivos, por lo cual se ahonda en el término y en los elementos que lo permiten identificar en las personas.

EL COACHING COMO HERRAMIENTA DE AYUDA PERSONAL

Dentro de las principales razones que se tienen para la implementación del coaching, se resalta el intento de acelerar y gestionar el desarrollo de las personas que han sido visualizadas como de alto potencial, y que permite ser el pivote de las organizaciones y su incursión en

mercados globalizados. En lo que los líderes y gerentes juegan un papel crucial y es uno de los problemas básicos, la formación adecuada de estos líderes y gerentes que serán los encargados de guiar la organización hacia el cumplimiento efectivo de sus metas y objetivos y tendrán la responsabilidad de formar y orientar a sus equipos de trabajo.

De esta manera, el coaching no sólo es un proceso para llegar sustancialmente a un mejoramiento y al alcance de unas metas, también exige compromiso y dinamismo por parte de los participantes. Con el coaching se busca conectar los propósitos con la persona misma, en definitiva, va a ser la persona, una vez vinculada, quién podrá evidenciar los resultados deseados. Es de saber que en el mundo empresarial hay casos donde los buenos gerentes no siempre son buenos líderes, lo mismo pasa en el coaching, los buenos líderes no siempre son buenos coaches. Un buen líder dentro de las organizaciones es aquel que sabe las bases fundamentales de administración, liderazgo y coaching (Rocha & Guerrero, 2014).

El surgimiento y auge del coaching en las organizaciones se relaciona con la problemática en la cual los directivos deben hacer más competitivas a las empresas que dirigen, sin embargo, se encontraba una incapacidad por parte de los gerentes para manejar la toma de decisiones, definir prioridades, establecer estrategias de trabajo y manejar conflictos de personal. Por tanto, el coaching como elemento de autoconocimiento y autodescubrimiento aporta de manera importante a resolver la problemática y lograr que las personas que hacen parte de las organizaciones sean personas que puedan dentro de sí mismas contar con valores, altos niveles de comunicación asertiva y que tomen las metas organizacionales como suyas y entregue todo de sí para lograrlas.

En términos de Solano y Rairán (2010), el coaching busca explorar y potenciar lo mejor de las personas y de los equipos para que sean más productivos, esto se decanta en la competitividad de las organizaciones; sin embargo, para lograr la competitividad se deben aplicar adecuadamente los elementos del coaching y conocer las características personales de cada uno de los líderes que harán parte del proceso. Lo interesante de la aplicación del coaching en las organizaciones es la oportunidad que tienen los directivos de compartir lo que observan, lo que piensan y explorar la mejor manera de actuar, en conjunto con sus colaboradores y conocer a las personas que hacen parte del equipo. Esto hace que la organización se convierta en un cuerpo fuerte y competitivo ante las demás de su ramo.

De otro lado, es importante mencionar que esta herramienta muestra de manera notable la relevancia de las personas que conforman la organización como los elementos fundamentales del logro de los objetivos, contrario a las teorías tradicionales de la administración que le dan mayor importancia a los métodos de trabajo, los procesos, las normas y la mejora de los mismos para lograr los objetivos de la organización. Sin embargo, también constituye el elemento más complejo, en tanto que, depende de factores subjetivos, como la confianza, respeto, valores, autoconocimiento entre otros.

El lograr que el recurso humano que se encuentre en la organización, entienda cual es el objetivo y logre hacer todo lo posible para llegar a él; el coaching tendría éxito y los objetivos de la organización, serían logrados de manera efectiva. Por tal motivo, Sánchez - Bayo (2010) sugiere que tanto las empresas como sus miembros deben interesarse en la inversión de procesos de desarrollo e investigación personal mediante el ejercicio del coaching. Por ello, se deben conocer todas las personas que la integran, sus necesidades y expectativas, detectar sus mejores

habilidades, aptitudes y explorar sus conocimientos; y más aún buscar la forma de conjugar todo este universo de factores para que trabajen juntos en pro de una mejor persona, para que construya sus sueños, los de su equipo y los de la organización.

Tal como lo plantea Chávez (2012), es importante centrar los esfuerzos en poseer el personal con talento y competencias adecuadas que faciliten el compromiso de los individuos para con la empresa, y se encuentren alineados con los propósitos de la organización. Ante tantas necesidades que surgen en la organización, la labor del coach se hace también cada vez más necesaria, imprime un carácter de seriedad y compromiso. Y por eso, también depende del coach los frutos del coaching, por tanto, no se trata solamente de transmisión de contenidos o datos, no se trata de la realización vacía de un proceso, se trata de un proceso que debe ser fecundo, en el cual, partiendo del conocimiento individual, y sólo después de esto se llega al conocimiento de la organización, se debe llegar al conocimiento de cada individuo.

Dentro de los aspectos a tener en cuenta para lograr la efectividad de la aplicación del coaching en una organización está en primera medida el cumplimiento del deber de quienes laboran en ella, el cumplimiento no equivale a ser máquinas de producción, pero sí de crear convicciones que previamente ha realizado el coach mediante el proceso del coaching, en este sentido, se alía otro aspecto que es el de los beneficios brindados por parte de la organización a sus empleados.

El ejercicio del coaching tiene la intención de mejorar el rendimiento de todo el equipo de trabajo con el que interactúa el coach, a fin de alcanzar niveles óptimos de efectividad. Al respecto, Muradep (2009) indica que dicha efectividad se podrá lograr si las relaciones se centran en las responsabilidades y tareas de los colaboradores.

De aquí que sea necesario cultivar las reflexiones y retroalimentación constante de los procesos de la organización y la definición de sus metas, si no está en la medida exacta, ni equilibrada, se puede requerir la ayuda del coaching, para que por medio de una previa evaluación dirigida al comportamiento humano y su rendimiento, se pueda comprobar cuáles son las causas de los inconvenientes y de esa manera efectuar un programa de coaching empresarial que sirva como vehículo de apoyo y motivación al personal y de esta forma optimizar el clima laboral.

Las estrategias se producen a partir de la precisión del tipo de proceso al que tiene que recurrir el coach para que no quede lugar a dudas o episodios que generen confusiones pudiendo con todo perjudicar el proceso. El coach debe ser un conocedor de la situación tanto del individuo como de la organización, cuáles son sus inconvenientes, su realidad actual y como se puede mejorar. Tiene que conocer sus objetivos y el rol de todos los trabajadores dentro de la misma. Es indispensable saber esto ya que el coaching ayuda a poner orden a las organizaciones para que el trabajo se facilite y ayude al desarrollo tanto de la empresa como de los directivos y trabajadores de la misma (Rocha & Guerrero, 2014).

Lo anterior indica que, por medio de procesos de autoconocimiento personales, y de la interiorización de las metas comunes, la persona que se ayuda por medio del coaching se convierte en un elemento fundamental dentro de la organización para apoyar los procesos de desarrollo y planeación estratégica que van a lograr las metas propuestas. Tal como lo plantea Andrade (2012), el coaching como disciplina que promueve el autoconocimiento y el desarrollo personal de altos directivos, permite que puedan afrontar con serenidad y más objetividad las adversidades y desafíos inherentes a su cargo y vale la pena mencionar al experto

norteamericano en entrenamiento deportivo Timothy Gallwell, quien descubrió que la calidad técnica de los tenistas de élite era básicamente la misma y que, en última instancia, el éxito dependía de "la calidad psíquica o mental" a lo que este especialista denominó "juego interno".

El coaching como herramienta empresarial combina de manera armónica los resultados de ayuda personal de los directivos, gerentes y líderes con la necesidad de contar con personal capacitado para enfrentar los retos de las organizaciones que deben desenvolverse en entornos tan competitivos como los actuales.

En el mismo sentido, Andrade (2012, citando a John Whitmore), menciona que el coaching ejecutivo, ayuda a los directivos a que “se conozcan y comprendan mejor a sí mismos, siendo dueños de su mente y de sus pensamientos” (p. 48), lo que puede generar “un profundo cambio en la manera de verse a sí mismos, así como de concebir la gestión de otras personas” (p. 50). Como parte fundamental del proceso de coaching se encuentra el reconocimiento de las personas, los aportes individuales y la motivación necesaria para cada miembro, tanto del coach como de sus colaboradores, dentro de los cuales posiblemente se encuentre el siguiente coach que tendrá la responsabilidad de continuar con el proceso y definir si continua con las mismas metas o se mejoran para lograr su efectiva aplicación y desarrollo.

Dentro de las grandes razones del por qué, el coaching empresarial ha aumentado su popularidad es, en palabras de Rostron, porque las organizaciones entienden la importancia de sacar lo mejor del talento de las personas que conforman la organización, siendo este el recurso clave para el éxito de cualquier organización (Díaz, 2014, p. 12), es decir que, la popularidad del coaching empresarial se encuentra relacionada con la combinación del talento humano y las organizaciones, sin ello no es posible tener éxito en las metas propuestas.

Lo dicho por Rostron, de alguna manera lo retoma Bonavita (citado por Díaz, 2014), cuando afirma que, como primer beneficio, el coaching apunta a potenciar el rendimiento, en momentos clave de una organización, por ejemplo, en situaciones de cambio corporativo.

Por tanto, es posible inferir que es gestor el coaching de cambios, de comprensión de aquellos sucesos de inestabilidad a nivel personal en las emociones y a nivel empresarial o profesional en las relaciones. Vincular el coaching a la empresa por medio de un coach-líder es adelantar camino en la transformación de los cambios que debe tener la empresa, siendo competitiva. Un programa de coaching empresarial evalúa al líder en cuanto a sus conocimientos técnicos, capacidad de reconocimiento al desempeño, administración de sanciones, evaluación del desempeño, supervisión de su equipo, delegación de tareas, toma de decisiones, feedback y manejo del conflicto (Díaz, 2014).

Se puede también decir que, el coaching empresarial abre el panorama mental a una nueva experiencia, a un nuevo pensamiento, no se trata de devastar y volver a levantar, la idea se enfoca en reestructurar, innovar a partir de lo ya plantado. Pero tampoco es caer en el idealismo, muchas ideas si no son bien elaboradas pueden ser caducas, contingentes, lo mismo que el género humano. La reestructuración se dirige al entorno, al ambiente, ejercitar la flexibilidad, la comunicación, el reto versa en estar a la vanguardia, siempre atentos como buenos líderes a los signos que brinda el tiempo.

Es vital en este proceso de coaching empresarial que lleva a la renovación examinar, preparar e involucrar a las personas –llámese empleados en- conocimientos siempre nuevos, estimulando sus actividades, aquellos roles y, hacerlos partícipes también de las motivaciones de

la empresa u organización, se llega a tal alcance partiendo del establecimiento de objetivos que permitan ordenar la conducta individual.

CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN A TRAVÉS DEL COACHING

Hoy en día, muchas empresas, han incluido dentro de sus programas de desarrollo para ejecutivos y colaboradores este tipo de entrenamiento, tal es el caso de la Ford Motor Company, organización que en 1997 planteó un programa de desarrollo de liderazgo llamado Capstone que ha dado muy buenos resultados (Freas, 2001). Dado que, sus aportes a la unión inteligente de las metas personales de los integrantes de la organización, con las metas organizacionales han sido de gran importancia y con resultados positivos en el logro de sus metas.

Una de las razones, que mencionan Solano y Rairán (2010), para incluir el coaching se debe a que los ejecutivos de alto rendimiento siempre “quieren retroalimentación de cómo están trabajando y como podrían mejorar”, siendo el feedback uno de los elementos más importantes de esta filosofía, dado que, al desarrollar procesos de coaching en las organizaciones se deben retomar las experiencias anteriores, aprender de los errores y por supuesto mejorar para obtener los resultados esperados. Vale la pena mencionar a Fuenzálida (2010), quien “define el coaching como una herramienta de Desarrollo de Negocios que se conecta directamente con su misión de

ser la empresa más innovadora y el proveedor preferido en todos los mercados a los cuales sirve” (p. 22).

Es importante acercarse al coaching desde su misma funcionalidad en los ambientes organizacionales y de empresa. Las transformaciones que han surgido en el ambiente personal y laboral son muchas, el mismo modelo de comunicación, de relaciones, de laborar han evolucionado, dado que, en otras épocas pretéritas donde el modelo básico de emisor-receptor imperaba y no había cabida a un feedback o a una proyección personal, sólo importaba tener el conocimiento básico y desde ese conocimiento efectuar tareas o la labor encomendada.

En la actualidad, se admite un desafío para las nuevas organizaciones y sus directores, ahora la gran labor y misión de las organizaciones y su jerarquía está en ampliar el panorama generando líderes. Gestar individuos que sean creativos y a la vez tengan la capacidad de evolucionar contextos y estructurarlos de tal manera que sean organizados y atrayentes. El plus está en leer el contexto, el tiempo presente, las realidades concretas de la época, el cambio de mentalidad, el mejor líder es aquel que cuenta con el valor agregado de la adaptación, de la apertura a la forma de funcionar personalmente para luego llevarlo a la práctica laboral. Buscando mejorar en primera instancia su efectividad, luego siendo sustancialmente más productivos y capacitados para ser competitivos. Y si lo anterior es propio de cada persona, en este caso el líder debe darse cuenta que para alcanzar todos elementos su materia prima es el individuo, un ser humano –trabajador- que también tiene necesidades personales que vive en una realidad concreta con situaciones de vida concretas. Por ello, el líder como la organización deben ser pioneros, visionarios en trabajar y crear un clima de armonía con sus trabajadores.

No es otra la función del coach que la de potenciar las habilidades del individuo no es que como tal sea el coach quien logra esto, sino el individuo por medio del acompañamiento y el proceso del coaching. Confianza y afinidad se encuentran condensadas aquí ya que la primera posibilita a la segunda, una vez conectadas se podrá ir a las metas propuestas y a alcanzar aquellos objetivos que han sido trazados. Distinto al coaching deportivo o psicológico, el coaching empresarial fija su mirada en la perspectiva del liderazgo.

En esta misma línea, se puede tomar lo que dicen los expertos en el tema del coaching: El coaching ejecutivo es determinado como una relación de ayuda establecida entre un cliente que posee autoridad administrativa y responsabilidad en una organización y un consultor quien usa una amplia variedad de técnicas comportamentales y métodos para lograr que el cliente alcance un conjunto de objetivos mutuamente identificados (Gonnet, 2013). Esta definición se acerca a la visión del coaching que vincula por una parte el aspecto personal junto a la parte profesional, en la que los individuos son seres de emociones, de afectividad, de sentimientos, a esta parte llega el coaching, estimular estos aspectos para que estimulados la persona pueda mejorar tanto en su vida personal cotidiana como en sus diarias actividades laborales.

Sólo por este medio se llega a la afinidad, a la certeza, a la respuesta de las preguntas planteadas de forma simultánea. Es una constante conexión entre la parte interior del ser humano, la expresión, la disertación y la información -entendida como acto de comunicación- dada en el proceso del coaching. Armonizando la comunicación se llega al punto central, a la congruencia de un modelo de administración y organización en la empresa.

Se entiende de esta manera el valor de generar ambientes de conversaciones mediadas por un sano discurso, de un sano lenguaje, procurando conversaciones de calidad. Juega un papel

importante el lenguaje y el discurso porque a partir de ellos se generan las relaciones personales como organizacionales, a partir del lenguaje y el discurso se puede cautivar, motivar, estimular etc., como también se puede desmotivar, degenerar una idea o los estímulos de las personas. Esto recae sobre el coach y el líder, ser seres objetivos que permitan llegar al desarrollo de las capacidades personales como organizacionales en la vida diaria y en la empresa.

CONCLUSIONES

En su base fundamental, el coaching empresarial potencializa las aptitudes, habilidades y conocimientos de los gerentes, en pro de un mejor desempeño de su rol gerencial y de liderazgo, logrando las metas de las organizaciones donde se desenvuelven, a la vez que facilita la satisfacción de sus colaboradores, la eficiencia de los procesos de trabajo y la eficacia de sus acciones con base en las metas propuestas. Su enfoque se relaciona de manera directa con procesos de cambio, autodescubrimiento y en el desarrollo de valores personales, cultura organizacional, procesos efectivos de comunicación y de reconocimiento de todos los miembros de la organización.

En el marco de un ambiente social-empresarial que es cada vez más competitivo y hace una fuerte demanda por la calidad, calidad que permite llegar al éxito a las organizaciones, se hace cada vez más necesario también emplear métodos, procesos, idear gestiones que sirvan como medios para llegar al fin ideado.

El Coaching empresarial es ese proceso, que también se puede ver como el plus para las empresas en la medida en que se emplea constantemente en sus entornos. Acerca al empleado a su realidad, le permite reconocerse como un ser también en camino de crecimiento. La constancia por su parte exige que tanto la jerarquía como los súbditos se encuentren en plena armonía, que se logra por medio de la comunicación.

Llegar a un sano ambiente laboral es la búsqueda que se hace por medio del coaching. Éste, es el mecanismo empleado para aprender a encontrar en sí mismo la respuesta a los interrogantes tanto personales como aquellos colectivos u organizacionales.

Vitalizar el pensamiento, arriesgarse a pensar y alcanzar las metas propuestas a nivel personal como organizacional pertenece a cada ser humano. Coaching es sinónimo de acompañamiento que, por medio de su práctica, desemboca en el éxito personal y por ende en el compromiso para con la organización y su visión.

Las organizaciones de hoy en día, determinan los objetivos de la gestión y generan las estrategias para el logro de las mismas, a través de los líderes de los procesos y procedimientos, entendiéndose que el líder no es en todos los casos el Jefe de grupo o dirigente de la organización; de esta forma, permite por medio de sus metodologías conocer las habilidades y destrezas de cada miembro, y enfocar sus características en el lugar adecuado para lograr efectivamente las metas propuestas.

REFERENCIAS

- Andrade, L. (2012). La importancia actual del Coaching en las organizaciones del siglo XXI. Bogotá D.C.: Pontificia Universidad Javeriana.
- Chávez, N. (2012). La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización Pensamiento & Gestión, núm. 33, julio-diciembre, 2012, pp. 140-161 . Barranquilla, Colombia: Universidad del Norte .
- Díaz, A. (2014). El Coaching Empresarial como Herramienta para la Administración del Cambio Organizacional de la Empresa Familiar Grupo Eléctrico. México.
- Fernandez, A. M. (2014). El Coaching en las organizaciones. . Universidad Politécnica de Madrid.
- Freas, A. (2001). Coaching para ejecutivos en busca de resultados empresariales. . México: Pearson Education.
- Fuenzávida, R. (2010). Coaching y Liderazgo. Portal del coaching, la referencia del coaching.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & MacKee, A. (2002). El Líder Resonante Crea Más. España: Random House Mondadori S.A. .
- Gonnet, J. (2013). El Discurso Contemporáneo del Management. El Caso del Coaching Ontológico. . España.

Lyons, L. (2001). El Coaching en el Corazón de la Estrategia. En Goldsmith, M., Lyons, L. y Freas, A. (Edts), Coaching La Última Palabra en Desarrollo de Liderazgo. México: Pearson Education.

Menéndez. (2011).

RAE. (s.f.).

Ravier. (2005). Principios del Coaching Empresarial.

Rocha, M., & Guerrero, H. M. (2014). El coaching como una herramienta de estrategia organizacional para mejorar el clima laboral de una empresa . Quito: Universidad San Francisco de Quito.

Sánchez - Bayo, A. (2010). Propósito y talento: Coordenadas para centrar la carrera profesional. . Talento Humano, 14, 14 - 15.

Solano, A., & Rairán, S. (2010). Efectividad del coaching en el sector público con base en el éxito del mismo en el sector privado. Bogotá D.C.: Universidad Nueva Granada.

Universidad EAFIT – Boletín # 13 . (s.f.).