

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

POSGRADOS: CIENCIAS ECONÓMICAS

ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DEL DESARROLLO ADMINISTRATIVO

EL COACH EMPRESARIAL, UNA NUEVA TENDENCIA PARA GERENCIAR

Preparado por:

NIDIA SALAZAR FERNÁNDEZ

Bogotá, D.C., Colombia

2016

INTRODUCCIÓN

En un mundo tan cambiante, disperso y dúctil como el actual, en donde el mercado laboral es cada vez más competido y competitivo, los profesionales, emprendedores y equipos multidisciplinares, buscan la manera de estar en constante actualización y mejoramiento, con el fin, de estar a la vanguardia del conocimiento, para poder lograr el cumplimiento de objetivos y resultados.

A través de este ensayo se pretende abordar los principales beneficios que ha proporcionado la aplicación del coaching empresarial y como los coaches están facilitando nuevas formas de gerenciar; se evaluará también la importancia del coaching como estilo de liderazgo que fortalece el desarrollo de las personas, así como la formación de equipos de alto rendimiento que apoyan los procesos y el logro de los resultados organizacionales, establecidos dentro la planeación y direccionamiento estratégico.

En primera instancia se realizara una breve descripción del origen y elementos para la aplicación del coaching, en donde se tratarán aspectos de diferentes tipos que existen, y sobre el cual nos vamos a enfocar lo que corresponde al coaching empresarial , seguidamente analizaremos las ventajas que se generan con la implementación de esta herramienta y como se ve manifestado en la competitividad de las empresas, y para terminar se ilustraran los beneficios a largo plazo que le dan un valor agregado al líder.

EL COACHING EMPRESARIAL, UNA NUEVA TENDENCIA PARA GERENCIAR

Desde hace unos años, la palabra coach o coaching se ha puesto muy de moda, pero no muchos conocen realmente a que hace referencia, las personas que medianamente conocen este término lo asocian con el futbol, por los famosos coach del deporte que han cambiado la historia de equipos de futbol, baloncesto, tenis etc., a esto se le llama psicología del deporte, pero en los demás ámbitos del coach existe total desconocimiento sobre su origen y significado, por tal motivo, a continuación realizaremos una breve reseña.

Definición de coaching

Según Abarca, (2013) el termino coaching habría tenido su origen en el siglo XV, en la Ciudad de Kocs, Hungría. En este poblado existía un carruaje particular denominado “*kocsi*” que después se tradujo al alemán como “Kutshe” y al español como coche. De esta manera el término coach deriva etimológicamente de un medio de transporte, lo que se relaciona con la actividad de coach, quien ayuda a transportar o mover a las personas desde el lugar donde se encuentran hoy, hasta el lugar donde desea llegar.

Más adelante en 1993, de acuerdo a lo indicado por Blanchard,(2007), el coaching se dio a conocer en el ámbito deportivo, cuando entrenadores como Donald Francis Shula, más conocido como “Don Shula”, del equipo de la liga de Futbol Americano Dolphins de Miami, consiguió dos Súper Tazones, es decir gano dos veces la final del campeonato, y la única temporada perfecta en la historia de la NFL. Shula fue nombrado como el deportista del año en 1993 por parte de Sports Illustrated, el éxito de este equipo de futbol, básicamente correspondía a que *“Don Shula siempre le decía a su equipo que el objetivo al cual apuntaban era ganar todos los partidos, pero la clave era que si no se le apuntaba siempre*

a la excelencia, nunca se tendrá la oportunidad de alcanzarla, esta es probablemente la razón por la cual los Dolphins de Miami, a hoy siguen siendo el único equipo que no ha perdido un solo partido en una temporada”. (pág. 3) Es así como este y varios entrenadores famosos, empezaron a escribir sus experiencias y a partir de este momento, altos ejecutivos se interesaron en la metodología utilizada en el deporte, e iniciaron la aplicación de técnicas, ya en el entorno laboral.

Dado lo anterior, y teniendo en cuenta que el coaching es aplicado a diferentes áreas, hoy en día existen varios tipos, según lo indicado por **Allen, (2014)** son:

1. **Coaching personal o life coaching**, el cual hace referencia al coaching de habilidades para la vida diaria, persigue el bienestar de la persona en los diferentes ámbitos de la vida.
2. **Coaching organizacional**, es el aplicado a la empresa, incluye temas como el empoderamiento, la gestión del tiempo, favorecer las relaciones entre los trabajadores, la productividad, la satisfacción de los clientes, el trabajo en equipo, etc.
3. **Coaching ejecutivo**: este tipo de coaching está dirigido a altos ejecutivos. Hace referencia al desarrollo del liderazgo y explora las habilidades de dirección y de comunicación interpersonal, el rendimiento del personal, entre otros.
4. **Coaching deportivo**, trabaja principalmente la motivación y el desarrollo de todo el potencial del deportista.

Además de los tipos de coaching ya nombrados, Allen, (2014), también informa que se presentan diferentes tipos de coaching en función de los métodos que el coach emplea en sus sesiones. Estos tipos de coaching pueden ser individuales o grupales:

Coaching ontológico: Es un proceso orientado a la optimización del lenguaje, los procesos y las herramientas lingüísticas utilizadas por la persona. Su fin es la modificación y mejora en la manera en que los individuos se expresan. Se basa en el lenguaje y las emociones y utiliza las preguntas, conversaciones y el movimiento corporal para provocar el cambio.

Coaching sistémico: Este proceso de coaching considera a la persona como parte de un sistema, es decir, no lo considera como un elemento aislado. Es de utilidad para analizar el impacto que tienen los actos de la persona en su entorno.

Coaching con inteligencia emocional: Este tipo de coaching se basa en los aportes que Daniel Goleman trata en su libro *Inteligencia Emocional*. El autoconocimiento y la manera de regular las emociones, es básico para conseguir el desarrollo personal y el bienestar. La inteligencia emocional, si se maneja apropiadamente, es útil para el beneficio propio y ajeno.

Coaching coercitivo: Se basa en seminarios de entrenamiento que afirman lograr un cambio profundo en la persona a través de sus técnicas de alto impacto.

Coaching PNL (Programación Neurolingüística)

Analiza como la persona interpreta y afronta la realidad (visual, auditiva, kinestésica- es decir aprendizaje por medio de las sensaciones - tacto) para ayudar a modificar ciertas conductas.

Ahora bien, antes de continuar, es importante que para terminar de dejar claro el concepto del coaching, respondamos a la pregunta, *¿qué hace un coach?*, pues bien, Valls, (2016)

director del Máster en Desarrollo Directivo, Inteligencia Emocional y Coaching de EAE Business School, explica que un coach “*A diferencia de un psicólogo que te da consejos, el coach te hace preguntas para que tú solo llegues a las respuestas; para ser más claros un coach es una guía*”.(pág. 2,3)

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante precisar que actualmente este enfoque empresarial se dirige a los gerentes, colaboradores y equipos en las empresas, quienes a través del acompañamiento y retroalimentación prolongada de los procesos logran los resultados empresariales propuestos por cada organización; a esto se añade que el coaching se ha convertido en una herramienta fundamental en la vida de las empresas, al respecto Goleman & Boyatzis, (2010) nos dicen 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.*” (Página 210).

En este sentido, podemos ver como el coaching gerencial proporciona acompañamiento y retroalimentación de forma sistemática a los líderes, para que logren obtener eficacia en sus procesos organizacionales y consigan el éxito que necesitan para conseguir buenos resultados empresariales.

Todo esto supone un gran esfuerzo, por lo que la figura del coach sirve de apoyo al ejecutivo para amortiguar el estrés y la excesiva carga mental, sin que se vea afectado en el ámbito personal.

El coaching empresarial hace que los líderes evolucionen constantemente para que estén a la vanguardia del conocimiento, hoy en día el que no es competitivo prácticamente está obsoleto, pero realmente no sirve de nada ser competitivo, si el conocimiento no está en constante actualización y mejoramiento.

El surgimiento del coaching ha optimizado la comunicación, el desarrollo de las capacidades personales, la puesta en marcha de planes de liderazgo, y así mismo, ha contribuido al manejo del estrés y momentos difíciles. En general, como lo señala Payeras, (2004) se ha constituido en una ayuda para verse «como uno es» y no «como cree que es».

Whitmore, (2002), es uno de los principales pensadores en el mundo del liderazgo y de la transformación organizacional, resalta que el coaching es una intervención que tiene como objetivo subyacente y omnipresente el fortalecimiento de la autoestima en los demás, independientemente del contenido de la tarea o cuestión de que se trate. Si los directivos tienen en cuenta este principio y actúan de un modo auténtico y persistente sobre la base del mismo, quedarán asombrados por la mejora resultante en las relaciones y en el desempeño.

Es preciso indicar que el trabajo del coaching no se logra de un día para otro, pero el ser un líder coach representa un estilo de gestión con una serie de estrategias únicas transformadas en ventajas competitivas. Esencialmente es un proceso de acompañamiento, todas las personas tienen un potencial mayor que el que dan normalmente, el coaching hace el efecto

reflejo, ayuda a identificar metas y a través de preguntas inteligentes ayuda a alcanzar las metas, identificando limitantes y sacando las fortalezas, extrae lo mejor de cada persona.

Un líder coach no solo dirige a su equipo, también lo acompaña a alcanzar las metas no previstas hasta ahora, normalmente las organizaciones tradicionales lo que tienen son personas que dirigen y un equipo de técnicos u operarios que ejecutan, en la organización actual, todo cambio, la labor del mando toma un nuevo rumbo, se encamina a que el líder sea facilitador, innovador, que genere mejora, donde el protagonista de esos éxitos y cumplimientos de metas ya no es solo el líder sino también el equipo.

UNA BREVE DESCRIPCION DEL ÉXITO DEL COACHING EN EL MUNDO EMPRESARIAL

El coach en las empresas se caracteriza por tener destrezas para aplicar toda la sabiduría adquirida, con el fin de enfrentar los desafíos que plantea el futuro, estas aptitudes generaran un impacto en toda la organización, creando un valor agregado a la misma.

Ahora bien, ¿por qué es importante que las empresas actuales cuenten con líderes coach? Pues hay múltiples razones que comprueban esta importancia, como por ejemplo, Siemens (compañía de tecnología líder a nivel mundial en aplicaciones de ingeniería eléctrica y electrónica), tiene una política de gestión de recursos humanos que está muy orientada a la escucha activa del empleado y la motivación, usan la metodología coaching como forma para que sus empleados rompan con sus creencias limitantes y desarrollen su potencial y talento.

IBM (empresa multinacional de tecnología que provee servicios de IT y opera en la investigación y desarrollo de tecnologías), se ha distinguido como una empresa que valora la relación empleado-gerente y que, con el programa de coaching busca reforzar esta relación. (Herrera Juyo & Contreras, 2015)

El Proyecto Gira Coca-Cola representa el compromiso de Coca-Cola con los jóvenes con menos oportunidades. Hacen partícipes a los empleados en este proyecto y por ello organizan una actividad de voluntariado de coaching para que puedan asesorar a los jóvenes en sus próximos pasos tanto personales como profesionales (Ramos, 2014)

3M la cual “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” (Fuenzalida, 2010)

Teniendo en cuenta, los casos reales de organizaciones que actualmente son muy exitosas, por aplicar estas estrategias que permiten la transformación de las mismas, generando ventajas competitivas y valor agregado a sus empleados, describiré a continuación como el Coaching empresarial, se ha convertido en una nueva tendencia para gerenciar.

EL COACHING EMPRESARIAL NUEVA TENDECIA PARA GERENCIAR

Desde mi punto de vista, los líderes coach en las empresas traen beneficios que permiten a las mismas mejorar el clima laboral, lo que a su vez permite aumentar la motivación de sus

empleados, descubriendo nuevas aptitudes, las cuales se reflejan en el aumento de la productividad generando a su vez un despliegue de talento laboral.

Tal como lo enuncie al principio de este ensayo, las últimas tendencias a nivel mundial sobre estrategia, liderazgo y gestión en torno a la *sensibilización* de las organizaciones, está exigiendo líderes que impacten cada vez más los resultados empresariales, no solo con, y a través de la gente, sino optimizando recursos y capacidades que impliquen además de un desarrollo individual, también un desarrollo grupal con las personas, con el fin que todos en equipo sean eficientes en el negocio.

Podemos decir entonces que el coaching busca explorar y desarrollar lo mejor de las personas y de los equipos para que sean más productivos. Por otra parte, conocer a las personas que forman parte del equipo, hace que la organización se transforme en un cuerpo fuerte y competitivo; el recurso humano es el más importante que posee una organización, es el recurso racional, que entiende cual es el objetivo y hace todo lo posible para llegar a él.

Basados en lo que dice Wright & Mckinnon, (2015) el coaching se ha convertido en un estilo de liderazgo. Hoy es reconocido como una parte importante del liderazgo y requiere una serie de habilidades que los gerentes deben implementar. De hecho, como lo mencione anteriormente, las compañías están desarrollando «culturas del coaching», en las que los líderes son responsables de coachear a sus equipos, sus colegas e incluso a sus jefes, porque se han percatado de que esta es la forma como los líderes dirigen mediante el alto desempeño.

Roman, (2008), menciona en su libro, que el líder coach, debe tener las siguientes características:

1. **La visión es concreta, basada en hechos,** esta característica se concentra en los comportamientos del desempeño para mejorarlos.
2. **Existe interactividad,** esta característica esta inclinada hacia el intercambio de las ideas, entre más ideas del equipo, mayor el grado de responsabilidad de los integrantes del mismo.
3. **La responsabilidad es conjunta, no únicamente del líder enfocado en el coach empresarial.** Tanto el Líder como sus integrantes manifiestan una responsabilidad compartida, con el objetivo de trabajar unidos en la mejora del desempeño continuo.
4. **La forma es específica. Existe una estructura.** Siempre se tiene definida una meta clara la cual debe cumplir con la consecución de los objetivos.
5. **El respeto es algo permanente,** el líder comunica en todo momento el respeto por su equipo. Implica la actitud percibida con el supervisor o gerente, hacia los individuos que guía. El líder puede respetar en alto grado a sus miembros del equipo, pero si eso está en contradicción con su poca disposición de involucrarse, su poca habilidad para ejercer la paciencia, para su deficiencia en compartir metas, etc., indica poco respeto a su equipo
6. **Feed Back:** El liderazgo Coach aconsejan, establecen dirección y brindan frecuente retroalimentación, indican las tareas que desarrollan mejor las habilidades que ayudan a lograr el éxito. Esto último lo realizan anticipando problemas y obstáculos que podrán enfrentar el equipo, proveen de los recursos necesarios, removiendo obstáculos.

7. **Claridad:** Un líder coach se asegura de la claridad en su comunicación, de otro modo las personas comienzan a fallar o a no hacer nada, o peor aún, comienzan asumir lo que debe hacerse, lo que siempre cuesta tiempo y dinero.
8. **Apoyo:** Significa monitorear la labor del equipo, aportando la ayuda que necesitan, bien sea información, materiales, consejos o simplemente comprensión.
9. **Construcción de confianza:** Permite que las personas de equipo sepan que usted cree en ellas y en lo que hacen. Señale los éxitos obtenidos. Revisa con ellos las causas de tales éxitos y otorga reconocimiento hacia la excelencia detrás de cada victoria.
10. **Mutualidad:** Significa compartir una visión de las metas comunes. Para asegurarse de lo anterior, debe tomarse el tiempo de explicar en detalles sus metas.
11. **Empatía:** Comprender el punto de vista de los colaboradores. Realizar preguntas para involucrarse con las personas, que revelen la realidad que viven los miembros del equipo. Mientras más preguntas se haga, más se comprenderá lo que sucederá en el interior de los individuos. No asumir de que ya sabe lo que piensan y sienten, pregúnteles.
12. **Riesgo:** Es permitir que los miembros del equipo sepan que los errores no van a ser castigados con el despido, siempre y cuando todo el mundo aprenda de ellos.

13. **Paciencia:** El tiempo y la paciencia son claves para prevenir que el liderazgo coach, simplemente reaccione: siempre que sea posible deben evitarse respuestas hepáticas, ya que pueden minar la confianza de su equipo en la habilidad para pensar y reaccionar.

14. **Confidencialidad:** Los mejores líderes enfocados en coaching, son aquellos que logran mantener la boca cerrada. El mantener la confidencialidad de la información individual recolectada, es a base de la confianza y por ende, de su credibilidad como líder.

Dado lo anterior y según lo que indica el prestigioso Goleman, (2004) **el Coaching es uno de los cinco estilos de liderazgo que caracteriza el siglo XXI**. Se complementa con otros que se ejercen con destreza dependiendo de las circunstancias, los objetivos, la cultura corporativa, las personas, los valores etc. El Coaching es un estilo de liderazgo, entre otros.

El coaching hace que el líder se preocupe por planear el crecimiento personal y profesional de cada una de las personas del equipo y del suyo propio. Posee una visión inspiradora, ganadora y trascendente y que mediante el ejemplo, la disciplina, la responsabilidad y el compromiso, orienta al equipo encaminándolo hacia esa visión transformándola en realidad, es decir, es un líder que fomenta la unidad del equipo, sin preferencias individuales y consolida la relación dentro del equipo para potencializar la suma de los talentos individuales.

De acuerdo con lo anterior, es importante dar a conocer alguno de los beneficios que menciona **Carril, (2010)**, cuando un líder se enfoca en esta nueva tendencia del coaching.

Beneficios del Coaching:

- Mejora del rendimiento del personal en el desempeño de sus laborales.
- Mejora las relaciones directivo-colaborador.
- Fomenta el liderazgo efectivo en los gerentes y supervisores.
- Facilita la motivación y el entusiasmo de la gente.
- Aumenta la implicación y el compromiso de la gente frente a su organización.
- Produce un incremento en valores corporativos y en especial en valores humanos.
- Fortalece el clima laboral, volviéndolo más cálido, amigable, participativo y confiable.
- Refuerza la autoestima de las personas y auto confianza en sí mismo.

Con base en lo anterior, es preciso resaltar las razones por las cuales vale la pena tener líderes coaching en las organizaciones de cualquier naturaleza, ya que el fin de toda organización es ser competitiva, lograr las metas y resultados y mantenerse en el mercado; cuando una organización no logra los objetivos o no satisface las metas se corre el riesgo de desaparecer en el mercado.

Una de las razones para la implementación del coaching es el intento de acelerar el desarrollo de personas que han sido visualizadas como de alto potencial, lo cual se encuentra estrechamente relacionado con la necesidad de expansión de las organizaciones a mercados globales; por lo tanto, se busca la formación de líderes y gerentes para un futuro cercano.

No obstante lo anterior, también se busca conservar a los altos ejecutivos que de una forma u otra forma, con su experiencia y múltiples conocimientos han construido las organizaciones y que con el paso del tiempo han afrontado cambios en todos los sentidos, social, económicos, personales, razón por la cual este potencial debe ser explorado y direccionado a los nuevos retos que tienen hoy las organizaciones.

Futuro del Coaching.

Basándonos en lo que Dotlich y Cairo (2002, p. 260) analizan a futuro en este enfoque gerencial, es preciso resaltar el planteamiento que hacen frente a las ocho tendencias que harán del coaching una herramienta cada vez más importante en el mundo de los negocios:

1. El *impulso del rendimiento* que requiere mayor innovación y flexibilidad. Como ya lo he mencionada la globalización hace que las empresas que quieran mantenerse en el mercado y lograr altos niveles de rendimiento, se vean obligadas a implementar estrategias gerenciales que les permitan afrontar los cambios y dar valor agregado a sus productos y/o servicios a través de la innovación.

2. La *personalización masiva del aprendizaje* se refiere a una necesidad ante el fracaso de programas de capacitación generalizados. Ante la diversidad de habilidades, aptitudes y competencias de los seres humanos, cada vez se hará más necesario crear estrategias de capacitación que identifiquen y potencialicen las fortalezas de cada individuo y obtengan el mayor provecho de las mismas a través de los procesos de aprendizaje personalizado.

3. . La *necesidad de catalizadores para el crecimiento* Dentro de los procesos de capacitación y formación, es de vital importancia la orientación que puede ofrecer un coach, quien a través del entrenamiento que brinda, lleva a la persona al descubrimiento de sus mejores habilidades y expectativas en procura de su crecimiento personal y profesional.

4. Los *problemas generados por el estrés* que deben ser enfrentados efectivamente. Las altas cargas de trabajo, la obtención de rendimientos financieros, el aumento de las ventas, entre otros, han incrementado los niveles de estrés, tanto a nivel directivo como operativo; por esta razón, se debe preparar a las personas para que asuman sus responsabilidades y actividades de forma óptima, garantizando su bienestar personal y el de la organización.

5. El *efecto de la tecnología* que requiere un liderazgo de equipos y menos control. Dados los avances tecnológicos que afronta el mundo, es necesaria la organización

de equipos de trabajo de alto rendimiento conformados por líderes, cuyas acciones se realicen bajo los principios de autocontrol y regulación.

6. La *búsqueda de un trabajo significativo* que requiere una respuesta de los gerentes hacia sus colaboradores y hacia ellos mismos. En este sentido, la tendencia hacia dónde deben ir las organizaciones, es la de asignar a cada individuo aquellas tareas o actividades que al realizarlas le representen un valor significativo a su vida a y a la organización de la cual hace parte.
7. Las *nuevas expectativas de desarrollo* de los recursos humanos que obliga a la gerencia a conocer las necesidades de cada uno de ellos. Con el fin de incrementar la calidad de vida y la productividad de las personas que trabajan en una organización, los directivos deberán conocer de sus colaboradores no sólo sus habilidades a nivel profesional, sino también sus expectativas de desarrollo y crecimiento en todas sus dimensiones.
8. El *énfasis creciente en la diversidad* en el mercado global que requiere del aumento de competencias para dirigir equipos altamente heterogéneos en el ámbito laboral. Como es innegable, la salud y bienestar de los ejecutivos y colaboradores son un factor determinante a la hora de enfrentar las demandas de la globalización, por lo que el rol del coach (ya sea interno o externo) resulta de vital importancia para el logro de los resultados de la organización y de las personas que la integran.

Como podemos ver, este es el nuevo futuro del coaching empresarial, todas esas tendencias harán que el uso de esta herramienta de dirección sea de gran necesidad en las empresas que entran al mercado global y requieren del desarrollo de las competencias mencionadas en nuestro análisis anterior. Por lo tanto, es importante que a la luz de esta herramienta se creen e implementen programas de capacitación que tengan un efecto multiplicador partiendo del equipo directivo hasta llegar a los colaboradores de los niveles operativos, con el fin de ayudar a las personas y empresas a lograr sus metas y a realizar cambios personales

CONCLUSIONES

Los autores enfocan esta megatendencia hacia un crecimiento común, especifican que el objetivo es la búsqueda de potencializar las capacidades de las personas para aumentar su autoestima, para descubrirles y desarrollarles sus habilidades con otro enfoque mediante competencias como la comunicación, preguntas claves, neurolingüística, que quizás la persona sepa de estas pero no las explota al nivel que debería, una persona que no es líder puede tener un potencial en el trabajo en equipo, una persona con excelente disciplina y no tiene visión, son casos que se ven dentro de las organizaciones y el *coaching* nace como tendencia para explotar la esencia de cada persona en un entorno de grupo el cual tiene un objetivo que cumplir.

No todos los seres humanos tienen esta capacidad de ser líderes y tener ese rol, pero si se puede explotar el mejor rol de cada ser humano para ser competitivos en esta sociedad globalizada e intercultural.

Hoy en día las organizaciones, definen 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; esta herramienta permite identificar líderes y hacer que éstos se vean como motor de la organización, lo que genera que puedan alcanzar sus metas personales con las de la organización, siendo éste un efecto positivo en las organizaciones ya que un líder

comprometido con su objetivo garantiza la continuidad de los proyectos y que los mismos sean un éxito.

El recurso humano es un elemento de vital importancia de una organización, razón por la cual debe ser reconocido en el mundo empresarial, las personas son el principal valor que tienen las empresas y por ello, los líderes de las organizaciones deben invertir sus mejores esfuerzos en el desarrollo de las personas, el acompañamiento y apoyo en el descubrimiento y exploración óptima de las habilidades y conocimientos.

Es importante mencionar, que con el pasar de los años, se ha demostrado que la educación y capacitación tienen mejores resultados cuando se realizan de manera personalizada, ya que cada uno tiene habilidades y conocimientos distintos que deben ser direccionados, finalmente este es el espíritu del coaching: acompañar al otro en su proceso de aprendizaje y hacer del individuo capacitado un ser mejor cada día y satisfecho consigo mismo en todo sentido.

El coaching potencia las aptitudes, habilidades y conocimientos de los líderes en pro de un mejor desempeño de su rol, logrando los resultados óptimos, 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.

Finalmente, podemos concluir que esta nueva tendencia para gerenciar, es el descubrimiento de una manera de hacer mejor las cosas, por lo tanto es importante, motivar al líder para que adopte el papel del coach, para que sea posible crear líderes con un nuevo estilo centrado en las personas, que permita cumplir las expectativas no solo de la empresa sino también del recurso humano.

Bibliografía

- Allen, J. G. (2014). Los 6 tipos de Coaching: los distintos coaches y sus funciones. *Psicología y Mente*.
- Blanchard, K. (2007). *Liderazgo al mas alto nivel*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Carril, J. (2010). *Zen Coaching*. Madrid, España: Ediciones Diaz de Santos S.A.
- Fuenzalida, R. (05 de julio de 2010). *Portal del coaching, la referencia del coaching*. Obtenido de <http://www.portaldelcoaching.com/Actualidad/Columna/columna.htm>
- Goleman, D. (2004). *LEARNING TO LEAD WITH EMOTIONAL INTELLIGENCE*. Harvard: Harvard Business School Press.
- GOLEMAN, D., & BOYATZIS, R. (2010). *EL LIDER RESONANTE CREA MAS*. DEBOLSILLO.
- Herrera Juyo, S., & Contreras, M. (24 de Mayo de 2015). *COACHING, LA HERRAMIENTA DEL SIGLO XXI*. Obtenido de <http://coachingherramientasigloxxi.blogspot.com.co/>
- J.D Roman, M. F. (2008). Liderazgo y coaching. En M. F. J.D Roman, *Liderazgo y coaching* (pág. 153). Libros en red.
- Muradep, L. (2012). *Coaching para la transformación personal*. Buenos Aires: Débora Feely.
- Payeras, J. (2004). *Coaching y liderazgo: Para directivos interesados en incrementar sus resultados*. Madrid España: Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Ramos, A. (03 de 09 de 2014). *Proyecto GIRA: dando herramientas a los jóvenes con menos oportunidades*. (The Coca Cola Compañy) Obtenido de <http://www.cocacola.es/compromiso/soc...>
- Valls, J. (04 de Junio de 2016). Que hace un coach? '*Coaching*', *¿la nueva burbuja?*, págs. 2-3.
- Whitmore, J. (2002). *El método para mejorar el desempeño en las personas*. Madrid: Paidos Iberica.
- Wright, S., & Mckinnon, C. (2015). *Alquimia del liderazgo: La magia del líder coach*. Editorial UPC.

Referencias

- Allen, J. G. (2014). Los 6 tipos de Coaching: los distintos coaches y sus funciones. *Psicología y Mente*.
- Blanchard, K. (2007). *Liderazgo al mas alto nivel*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Carril, J. (2010). *Zen Coaching*. Madrid, España: Ediciones Diaz de Santos S.A.
- Fuenzalida, R. (05 de julio de 2010). *Portal del coaching, la referencia del coaching*. Obtenido de <http://www.portaldelcoaching.com/Actualidad/Columna/columna.htm>
- Goleman, D. (2004). *LEARNING TO LEAD WITH EMOTIONAL INTELLIGENCE*. Harvard: Harvard Business School Press.
- GOLEMAN, D., & BOYATZIS, R. (2010). *EL LIDER RESONANTE CREA MAS*. DEBOLSILLO.
- Herrera Juyo, S., & Contreras, M. (24 de Mayo de 2015). COACHING, LA HERRAMIENTA DEL SIGLO XXI. Obtenido de <http://coachingherramientasigloxxi.blogspot.com.co/>
- J.D Roman, M. F. (2008). Liderazgo y coaching. En M. F. J.D Roman, *Liderazgo y coaching* (pág. 153). Libros en red.
- Muradep, L. (2012). *Coaching para la transformación personal*. Buenos Aires: Débora Feely.
- Payeras, J. (2004). *Coaching y liderazgo: Para directivos interesados en incrementar sus resultados*. Madrid España: Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Ramos, A. (03 de 09 de 2014). *Proyecto GIRA: dando herramientas a los jóvenes con menos oportunidades*. (The Coca Cola Compañy) Obtenido de <http://www.cocacola.es/compromiso/soc...>
- Valls, J. (04 de Junio de 2016). Que hace un coach? '*Coaching*', ¿la nueva burbuja?, págs. 2-3.
- Whitmore, J. (2002). *El método para mejorar el desempeño en las personas*. Madrid: Paidós Iberica.
- Wright, S., & Mckinnon, C. (2015). *Alquimia del liderazgo: La magia del líder coach*. Editorial UPC.