



Agosto 2018 - ISSN: 1696-8360



EL LIDER COACH Y SU PARTICIPACION EN LA PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL

Carlos Bladimir Moreano Guerra,

Ingeniero en Sistemas

Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil

moreanocarlos@hotmail.com

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Carlos Bladimir Moreano (2018): "El líder coach y su participación en la productividad empresarial", Revista Contribuciones a la Economía (julio-septiembre 2018).

En línea: <https://eumed.net/ce/2018/3/coach-productividad-empresarial.html>

RESUMEN

Este artículo presenta una descripción general basado en una revisión bibliográfica donde se indica argumentos del el líder coach y su participación en la productividad empresarial.

Desde hace varios años atrás el coaching en las empresas se lo puede denominar como un proceso que tiene una duración determinada donde el hombre aprenda a identificar las áreas de mejora, este ha demostrado ser un avance muy grande ya que tiene un comportamiento de liderazgo que influye en las personas para lograr un desempeño muy significativo en los procesos que se lleve a cabo. Es por esto que se requiere de un coach en la participación de la productividad empresarial que busque el crecimiento profesional y personal dando ejemplo al personal para que de esta forma se llegue a cumplir sus objetivos. Es muy necesario el aporte del coaching en los procesos de aprendizaje en equipo puesto que esto dará un desarrollo de las personas el mismo que dará un desarrollo en la organización. El coaching es una técnica de aplicación que influye mucho en el desempeño laboral es referenciar al desenvolvimiento que los empleados de la organización pueden cumplir día a día en el desarrollo de sus actividades y obligaciones que el cargo laboral demanda acorde a sus obligaciones.

Palabras Clave: Coach, coaching

ABSTRACT

This article presents a general description based on a bibliographic review that indicates the arguments of the coach leader and his participation in business productivity.

For several years now, coaching in companies can be called a process that has a specific duration where the man learns to identify areas for improvement, this has proved to be a very big step forward as it has a leadership behavior that influences in people to achieve a very significant performance in the processes that are carried out. This is why a coach is required in the participation of business productivity that seeks professional and personal growth by giving an example to the staff so that in this way they can achieve their objectives. It is very necessary the contribution of coaching in team learning processes since this will give a development of the people who will give a development in the organization. Coaching is an application technique that greatly influences job performance is to refer to the development that the employees of the organization can meet day by day in the development of their activities and obligations that the job charge demand according to their obligations.

Keywords: Coach, coaching

INTRODUCCIÓN

Durante varios años las empresas se han fijado especialmente en el servicio y la calidad es decir en el área de producción realizando este trabajo por cumplimiento en base a objetivos, sin embargo, en la actualidad existen constantes cambios dejando automáticamente obsoletas las formas en las que las empresas se organizaban y las maneras de llevar un liderazgo de parte de las personas encargadas de dicha actividad.

En la actualidad, el ambiente laboral empresarial en producción ha cambiado mucho y llama la atención puesto que se puede visualizar que existe creatividad, comunicación, logros basados en una dirección de principios, valores y competencias. No es nada novedoso ver ahora en las empresas que existan profesionales con un alto nivel de profesionalismo que conjuga conocimiento y formación lo que a varias empresas les va llevando a colocarlos en niveles gerenciales por sus habilidades y preparación para alcanzar las metas planteadas aplicando nuevas técnicas de formación que logren cambiar la forma de pensar del personal de la empresa.

Entre estas técnicas de formación son las que se denominan coaching que lo que desea es fomentar el desarrollo empresarial para que de esta forma incremente su crecimiento empresarial, lo que se desea es un mejor desempeño laboral desarrollando un potencial en las personas siempre y cuando exista un buen líder miso que deberá impartir una gran admiración hacia los demás desde su presentación.

DESARROLLO

Origen del término coach

Para tener claro el origen del término “La historia indica que en los siglos XV y XVI, cuando empezó a hacerse muy popular la ciudad húngara de Kocs, situada a unos 70 kilómetros de Budapest, (entre Viena y Pest). Kocs se convirtió en parada obligada para todos los viajes entre

estas dos capitales. De esta manera se empezó a hacer muy común el uso de un carruaje caracterizado por ser el único provisto de un sistema de suspensión para dichos viajes. Además, destacaba por su comodidad frente a los carruajes tradicionales. Así comenzó a hablarse del kocsi szekér, o sea el carruaje de Kocs, símbolo de la excelencia. De esta forma, el término kocsi pasó al alemán como kutsche, al italiano como cocchio y al español como coche. En serbocroata, se dice kocsikázik para designar la acción de dar un paseo en coche. Por tanto, la palabra coach (coche) es de origen húngaro. (coaching, 2005)

El coaching y sus características

El coaching en el ámbito empresarial se lo denomina como una práctica inspirada en los entrenadores deportivos que se aplica en el ámbito organizativo con la idea de promover el aprendizaje en los recursos humanos, es decir que el coaching es un proceso donde un coach y un coachee o un reducido grupo de coachees, son comprometidos a colaborar para alcanzar un conjunto de objetivos. Una vez claro el concepto de coaching podemos indicar sus características que nos dice (NAVARRO, 2015)

Concreta se enfoca especialmente en el cambio del comportamiento del ser humano para esto el coach debe ser directo y motivador al mismo tiempo.

Interactiva cuando se genera un intercambio de información una serie de cuestionamientos con sus debidas respuestas

Responsabilidad compartida indica que tanto el coach como el personal son responsables de realizar el trabajo en equipo y de todas sus actividades

Forma específica aquí se debe tener muy presente dos factores que son influyentes el objetivo que persigue la conversación y los puntos específicos de la misma

Respeto el coach es el responsable de aplicar este sistema y a su vez es comunicador de la importancia del respecto

Con todo esto se debe indicar que para realizar un coaching exitoso se debe crear en los empleados de la empresa una visión de liderazgo donde esto será una inspiración para el grupo de trabajo.

Aspectos claves del líder coach

Muchas personas que realizan coaching aún no tienen bien definidos los aspectos fundamentales de un líder coach que se manifiestan a continuación

Esencialidad y orientación al ser es creer en las personas, en su potencial, en que están bien tal como son, no tienen áreas a mejorar sino potencialidades a desarrollar. (Bolívar, 2007)

Conciencia y sabiduría es facilitar el desarrollo del colaborador desde la expansión de la conciencia y el aprendizaje de tercer orden (Bolívar, 2007)

Respeto y confianza el líder-coach no decide qué competencias debe desarrollar el colaborador, el colaborador decide en que quiere desarrollarse a partir de la visión y misión del puesto en alineación con la de la organización. (Bolívar, 2007)

Aprendizaje es la orientación al aprendizaje, al camino de desarrollo vs al objetivo final y los resultados (Bolívar, 2007)

Liderazgo esencial y autenticidad para liderar, lo básico es transmitir a los demás confianza y sinceridad. Y éstas sólo emergen desde la autenticidad (Bolívar, 2007)

Con estos aspectos que se han mencionado se puede indicar que en liderazgo la palabra resonancia es fundamental ya que el líder expresa sus verdaderos y propios valores para lograr sintonizar con las personas que lo rodean y de esta manera se pueda lograr un entendimiento total de lo que se quiere realizar en el grupo de trabajo.

Modelos de gestión empresarial

Es necesario determinar de los tres modelos de gestión cual es el más idóneo para implementar el momento de participar en la producción empresarial, según (Soto, s.f.) existen tres modelos de gestión GROW se compone de cuatro fases dentro de las cuales el coach realiza preguntas que invitan a la reflexión y guían al empleado al logro de su objetivo, OUTCOMES plantea un coach más a fondo analiza la situación actual y los objetivos de la empresa, ACHIEVE el coach tiene que hacer un despliegue de habilidades tales como escucha activa, feedback honesto, desarrollo del rapport, planteamiento de preguntas estimulantes y utilización de la intuición

El ejercicio coaching empresarial

Para realizar el ejercicio de coach, debe existir una firme voluntad de cambio por parte del coach que le permita abandonar las creencias preestablecidas limitadoras de la implementación de nuevas medidas (Zeus, P. y Skiffington, S., 2004) y cambiar la conducta empresarial de la misma forma se debe destacar que la asistencia que recibe el personal de la empresa le ayuda en la toma de decisiones, pero no le exime de su responsabilidad en la misma (J.H., 2008)

Basándose en los criterios emitidos en el presente documento y la necesidad de mantener a una empresa en el mercado competitivo es fundamental contar con un personal adecuado que facilite el compromiso de cada uno de los componentes de la empresa por lo que (Sánchez - Bayo, 2010) indica que la empresas y sus miembros deben interesarse en la inversión del proceso de desarrollo e investigación personal mediante el ejercicio de coaching el cual tiene la misión de mejorar el desempeño del equipo de trabajo para alcanzar niveles óptimos de efectividad.

La efectividad se logra cuando el coaching enfrenta sus problemas desde que se generan para que de esta forma ponga en práctica las competencias para lograr cambio en su entorno

(Weiss T, Kolberg S, 2003) Nos dice que el coaching debe fomentar la concientización y sostener los cambios conductuales utilizando información que conduzca al éxito de la empresa, para que de esta manera se logre una armonía en el ambiente laboral, (Cantera, 2004) nos indica que el

coaching debe ser utilizado como una herramienta de apoyo para la formación, gestión, el cambio y evolución de la cultura de la empresa.

Según (EFIC, 2015) el coach empresarial está dirigido a la pequeña y mediana empresa PYME en tanto que (Sarmiento, 2015) indica que el coach empresarial se basa en la transformación de la empresa en base a la transformación de los empleados que trabajan en ella es decir cuando un individuo se impacta el medio que lo rodea ocurriendo un efecto micro que se traslada a un nivel macro es decir que este tipo de coaching se desenvuelve en un nivel interno de la empresa.

El coach en las pequeñas y medianas empresas

Según (Malvicino, 2002) un coach no solo está para guiar a un directorio en la toma de decisiones el verdadero coach define los roles, metas y responsabilidades antes de iniciar la relación de trabajo este debe ayudarle a moverse al directorio hacia sus metas y habilidades, una buena intervención del coach es empezar en la pequeña y mediana empresa puesto que se han dado casos en los que los roles se confunden es decir el operario termina ocupando el rol de gerente entonces el objetivo del coach es lograr que se internalice dependiendo el rol de cada empleado para la toma de decisiones. El coach en las pequeñas y medianas empresas es el encargado de abrir un enlace entre los conceptos de negocios, nuevos paradigmas de gestión empresarial y aplicando una metodología que se basa en la mejora continua en el desempeño individual y grupal. Un coach puede ser un promotor del cambio, alguien que realice diagnósticos, un experto, un auxiliar, un mentor y un compañero. La comprensión de los motivos que llevaron al directorio a contratar un coach es la clave para definir sus demandas hacia él, aunque el objetivo obvio de un coach es mejorar los resultados del negocio.

Implementación del coaching en el ambiente productivo empresarial

Según (Rodriguez, 2008) indica que la implementación eficaz y eficiente del coaching dependerá de las circunstancias de cada organización. No hay una receta para hacerlo, más allá de

mencionar que se requiere un compromiso directivo muy claro y de la comprensión, el análisis serio de cómo podría insertarse ésta en la cultura corporativa, así como de una expectativa positiva de la gerencia sobre los beneficios que recibirán sus esfuerzos. Además, recordar que es indispensable un excelente programa de formación y apoyo en la materia a los gerentes que darán el coaching a su personal, especialmente en las etapas iniciales de introducción. Para empezar la implementación del coaching en la productividad de la empresa se debe identificar los objetivos que determinan en qué forma el coaching sería un medio para alcanzarlos puesto que se ha dado en ocasiones donde los objetivos de la empresa están mal hechos y están expresados de forma más bien ambivalente, mientras que en otros sucede que examinándolos a fondo resultan contradictorios entre ellos. Posteriormente se debe conocer en qué medida es factible que la filosofía del coaching sea asumida en la organización y cuál ha sido la actitud tradicional de la directiva hacia el tipo de habilidades que el coaching pretende desarrollar. También será necesario conocer cuál es el grado y tope de confianza que hay entre los diferentes niveles jerárquicos, además de la clase de problemas internos que tiene la organización y la forma de enfrentarlos solucionarlos a base de metas y objetivos. Las acciones sobre las que se debe trabajar son aquellas que se pueden poner en práctica de inmediato y que conducen a la siguiente acción. Para finalizar a introducción del coaching de los gerentes a sus subalternos implica un cambio en la cultura empresarial

CONCLUSIONES

El coaching, que tiene su origen en el deporte, se ha constituido en una forma de vivir y de convivir donde se aplica en procesos formales específicamente diseñados para que los directivos y los colaboradores de cualquier empresa aprendan a descubrir por si mismos áreas y aspectos de mejora.

El líder coach desarrolla nuevas formas de pensar, actuar, sentir y relacionarse con los demás de una manera más eficiente y satisfactoria

El coaching es una herramienta que consiste en el establecimiento de una relación entre un coach y un coachee durante un periodo limitado de tiempo en el cual, gracias al acompañamiento del coach, el coachee logrará establecer unos objetivos que desea alcanzar y desarrollar las habilidades específicas para lograrlos.

Con lo expuesto en este trabajo, todo apunta a que el ejercicio del líder coach en la producción adquirirá gran importancia en un futuro próximo es decir que sea una carrera de estudio y que tanto las administraciones públicas, como las organizaciones y empresas privadas, se animen a estudiarlo

Referencias

Bolívar, C. (2007). El coaching esencial©. *Capital Humano y Coaching Magazine*.

Cantera, J. (2004). *Coaching. Mitos y realidades*. Madrid: Pearson Prentice-Hall.

coaching, C. g. (2005). ¿Cuál es la historia del coaching? *Publicado en Coaching Magazine*, 6.

EFIC, E. d. (27 de 10 de 2015). *Escuela de Formación Integral en Coaching EFIC: "Coaching empresarial y organizacional"*. . Obtenido de <http://efic.es/servicios-coaching/coaching-empresarial-organizacional/>

J.H., L. (2008). Discusión pedagógica. El coaching educativo como estrategia para. *Revista Universitaria de Investigación*, 219 - 234.

Malvicino, S. (11 de 10 de 2002). *Gestiopolis La importancia del coaching en las pymes*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/importancia-coaching-pymes/>

NAVARRO, A. J. (1 de OCTUBRE de 2015). COACHING Y DESEMPEÑO LABORAL.
QUETZALTENANGO, QUETZALTENANGO, MEXICO.

- Rodriguez, G. (2008). *Domine el coaching y potencie su empresa*. . Venezuela: Optima.
- Sánchez - Bayo, A. (2010). *Propósito y talento: Coordinadas para centrar la carrera profesional*.
Talento Humano.
- Sarmiento, A. (27 de 10 de 2015). "*Tipos de coaching*". *Lo que quieres saber sobre coaching y no te has atrevido a preguntar*. Obtenido de <http://www.todo-sobre-coaching.com/>.
- Soto, B. (s.f.). *GESTION.ORG*. Obtenido de <https://www.gestion.org/coaching-empresarial/>
- Weiss T, Kolberg S. (2003). *Coaching competencias and corporate Leadership*. Estados Unidos:
St. Lucie Press.
- Zeus, P. y Skiffington, S. (2004). *Guía completa de coaching en el trabajo*. Madrid: McGraw-Hill,.