

Coaching y Empowerment como herramientas de desarrollo

Coaching

No importa en qué campo de trabajo se encuentre, los principios del coaching siguen siendo los mismos.

En ese sentido, Coaching de Negocios es muy similar al entrenamiento deportivo. En los deportes, un entrenador empuja a un atleta para lograr un rendimiento óptimo, proporciona apoyo cuando están agotados y le enseña al atleta a ejecutar jugadas que su competencia no anticipa.

Un entrenador deportivo le hará correr más vueltas y hacer que trabaje más duro de lo que lo haría por su cuenta, incluso cuando no le apetece. Un entrenador deportivo le dirá lo que es y ellos escucharán.

Afortunadamente, un entrenador de negocios hace muchas de las mismas cosas, pero de una manera que se centra en la creación de un negocio exitoso.

El papel de un entrenador de negocios es entrenar a los dueños de negocios a través de orientación, apoyo, responsabilidad y aliento.

Coaching de negocios ayuda a los propietarios de pequeñas y medianas empresas con sus ventas, marketing, gestión, formación de equipos y mucho más. Lo más importante, al igual que un entrenador deportivo, su entrenador de negocios le hará centrarse en el juego.

Cómo el coaching de negocios permite a su negocio para llegar al siguiente nivel

Las personas a menudo deciden iniciar su propia pequeña empresa porque han descubierto un nicho de área en el que tienen experiencia o que les da alegría particular, y quieren la flexibilidad de no tener que trabajar todos los días.

Lamentablemente, para la mayoría de los propietarios de pequeñas empresas, algo más sucede cuando comienzan su negocio. Trabajan más para mantener el negocio a flote, tienen menos tiempo con amigos y familiares, y empiezan a odiar su trabajo o negocio, haciéndoles arrepentirse de empezar en primer lugar.

Él quiere que esto se detenga, pero no es fácil superar todos esos desafíos. Sin embargo, con algunos coaching de negocios pequeños, es posible. Es posible superar los desafíos de cualquier propietario más rápido con la experiencia, el asesoramiento y las estrategias implementadas durante una sesión de coaching de un entrenador de negocios.

Los propietarios de negocios que están luchando con lo anterior pueden encontrar respuestas a estos desafíos y otros que puedan estar tratando. Coaching ayuda a los propietarios a superar cualquier desafío con la instrucción personalizada y la fijación de metas. Con una sesión de coaching de pequeñas empresas, un entrenador de negocios

puede ayudar a un propietario a ser responsable y realmente tomar "Acción", y comenzar a ejecutar el pequeño negocio con que siempre han soñado tener.

El coaching de pequeñas empresas puede llevar a un negocio al siguiente nivel mediante:

- Obtener las respuestas que necesita
- Alcanzar los objetivos de su negocio más rápido
- Lograr los resultados que desea, y poco a poco lograr resultados aún mejores
- Empezar a trabajar, no en su pequeña empresa

Ser propietario de una pequeña o mediana empresa no significa que usted tiene que ir solo. Un coach proporciona la experiencia para ayudarle a navegar de manera segura.

¿Por qué se dice que el coaching empresarial está muerto?

Con más entrenadores de negocios que nunca, aquí esta cómo los que venden su experiencia en la economía del conocimiento pueden diferenciarse.

Aunque usted sea dueño de una pequeña empresa, usted conoce probablemente por lo menos un entrenador de negocio. Incluso puede ser uno. Es un campo que se ha explotado en los últimos años. Para los propietarios de pequeñas empresas, tener a alguien para rebotar sus ideas puede ser una cosa verdaderamente valiosa. Dicho esto, la razón principal por la que muchos entrenadores de negocios han aparecido durante la última mitad de la década o así es que es fácil establecer una tienda.

Con la ubicuidad de Internet, todo lo que un entrenador de negocios necesita para empezar es un sitio web. La sobrecarga es extremadamente baja. Lo que es más, no hay certificaciones reales necesarias. En resumen, un entrenador se convierte en un entrenador al levantarse y anunciarse como entrenador. La desventaja de esta dinámica es que los entrenadores de negocios más competentes se agrupan con todo el resto.

No siempre fue así. Los primeros entrenadores de negocios eran individuos casi uniformemente cualificados: empresarios exitosos, propietarios de negocios y filósofos de los tiempos modernos, principalmente porque apenas existían. Dan Sullivan, fundador de la multimillonaria Strategic Coach de veinticinco años de edad, dice que cuando entró en el negocio la mayoría de la gente pensó que eran una compañía de autobuses.

Entonces, ¿qué hace un experto calificado en la economía de la información?

La respuesta es la misma que en el mundo de los negocios: Especializarse.

Por ejemplo, la empresa neoyorquina AcceleratingCFO, una empresa fundada por dos ejecutivos de Fortune 500 creían que podían impartir su conocimiento estratégico a los empresarios que más lo necesitaban. Sin embargo, en lugar de anunciarse como una de las muchas operaciones de coaching de negocios, se presentan como consultores de

CFO (expertos en el uso de los aspectos cuantitativos de una organización para tomar decisiones empresariales cualitativamente fuertes).

O John Palumbo, el fundador de Big Heads Network. Un empresario exitoso muchas veces, enseña a las organizaciones a combinar conceptos no relacionados para formar soluciones innovadoras. A pesar de los consejos y consejos que ofrece, nunca una vez la palabra entrenar cruza sus labios o su sitio web.

El mercado de la experiencia es tan fuerte como lo ha sido siempre y puede proporcionar una gran oportunidad para los empresarios inteligentes. Obtener información específica sobre el valor exacto que ofrece y luego elaborar su mensajería en torno a esa especificidad es lo que todo aspirante entrenador de negocios tiene que hacer para prosperar en la segunda década del siglo XXI y más allá.

Empowerment

El empoderamiento es el proceso de mejorar la capacidad de individuos o grupos para tomar decisiones y transformar esas elecciones en acciones y resultados deseados. En este proceso se encuentran las acciones que, a la vez, construyen activos individuales y colectivos y mejoran la eficiencia y equidad del contexto organizativo e institucional que rige el uso de estos activos.

El Manual de Empoderamiento de 2002 del Banco Mundial se propuso reunir el pensamiento y la práctica del empoderamiento como un primer paso para desarrollar una mejor comprensión de este componente de la labor del Banco. Se identificó el empoderamiento como "la expansión de los activos y capacidades de las personas pobres para participar, negociar con, influir, controlar y mantener las instituciones responsables que afectan sus vidas. Basándose en esto, ya que el Banco y sus socios han continuado desarrollando y aplicando un marco de empoderamiento a su trabajo, y aprender de esta experiencia, tanto las ideas como las definiciones han evolucionado. Esto ha traído consigo una definición arraigada tanto en el largo discurso académico sobre el poder, como una comprobada y confirmada a través de la experiencia aplicada en varios países: Empowerment es el proceso de incrementar los activos y capacidades de individuos o grupos para tomar decisiones intencionadas y transformar esas elecciones en acciones y resultados deseados.

Las personas habilitadas tienen libertad de elección y acción. Esto a su vez les permite influenciar mejor el curso de sus vidas y las decisiones que les afectan.

Sin embargo, las percepciones de la autonomía varían según el tiempo, la cultura y los ámbitos de la vida de una persona: en la India, una mujer de casta baja siente poder cuando recibe una audiencia imparcial en una reunión pública, compuesta por hombres y mujeres de diferentes grupos sociales y grupos económicos; En Brasil, en Porto Alegre, los ciudadanos (tanto hombres como mujeres) se sienten empoderados si pueden participar en las decisiones sobre asignaciones presupuestarias; En Etiopía, los ciudadanos y los grupos de la sociedad civil se sienten fortalecidos por las consultas realizadas durante la preparación del programa de apoyo a la reducción de la pobreza; En

los Estados Unidos, los trabajadores inmigrantes se sienten empoderados a través de la sindicalización, lo que les ha permitido negociar las condiciones de trabajo con los empleadores, y en el Reino Unido, una mujer maltratada se siente empoderada cuando se libera de la amenaza de la violencia y llega a ser capaz de tomar decisiones sobre su propia vida.

En esencia el empoderamiento habla de un cambio determinado por uno mismo. Implica reunir los aspectos de la oferta y la demanda del desarrollo, cambiando el entorno en que vive la gente pobre y ayudándoles a construir y capitalizar sus propios atributos. El empoderamiento es una cuestión transversal. Desde la educación y la atención sanitaria hasta la gobernanza y la política económica, se espera que las actividades que buscan empoderar a la gente aumenten las oportunidades de desarrollo, mejoren los resultados del desarrollo y mejoren la calidad de vida de las personas.

Cuatro Áreas de Práctica

Hay miles de ejemplos de estrategias de empoderamiento que han sido iniciadas por las propias personas y por los gobiernos, la sociedad civil y el sector privado. Aunque no existe un modelo institucional único para el empoderamiento, la experiencia muestra que algunos elementos están casi siempre presentes cuando los esfuerzos de empoderamiento son exitosos. Los cuatro elementos clave del empoderamiento que deben sustentar a este son:

-Acceso a la información

-Inclusión y participación

-Responsabilidad

-Capacidad organizativa

Si bien estos cuatro elementos se discuten por separado, están estrechamente entrelazados y actúan en sinergia. Por lo tanto, aunque el acceso a la información sea oportuno, los ciudadanos en general no pueden actuar porque no existen mecanismos institucionales que exijan rendición de cuentas o porque los costos de la acción individual, pueden ser demasiado altos. Del mismo modo, la experiencia demuestra que algunas personas no participan en actividades cuando saben que su participación no hará ninguna diferencia con lo ofrecido o las decisiones tomadas porque no hay mecanismos para responsabilizar a los que ofrecen algo. Los enfoques de empoderamiento pueden aplicarse en una amplia gama de trabajos.

Bibliografía

Blanchard, K., Randolph, A., & Carlos, J. P. (2000). *Las 3 claves para el empowerment: cómo dar poder para liberar la capacidad de las personas y lograr que den lo mejor de sí*. Ediciones Granica S.A.

Payeras Serra, J. (2010). *Coaching y liderazgo: Para directivos interesados en incrementar sus resultados*. Ediciones Díaz de Santos.

Roman, J. D., & Ferrandez, M. (2008). *Liderazgo y coaching*. LibrosEnRed.