



TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE ORIZABA

MAESTRÍA EN INGENIERÍA ADMINISTRATIVA

TEMA:

**“COACHING Y EMPOWERMENT: LAS DOS CONDICIONES
PARA ASPIRAR A LA PERFECCIÓN”**

PRESENTA:

NÉSTOR IVÁN ESCOBAR PANTOJA

CATEDRÁTICO:

DR. FERNANDO AGUIRRE Y HERNÁNDEZ

ORIZABA VER.

MARZO / 2017

CONTENIDO

Antecedentes	3
Definición	4
Precursores de Coaching	4
Precursor contemporáneo de Coaching Personal	5
Premisas	5
Fundamento	6
Principios de Coaching	7
Partes que conforman Coaching	7
Coach	8
Coachee	8
Herramientas del Coach	8
La pregunta, poderosa herramienta para el Liderazgo	8
Preguntas retóricas	9
Manera de llevarse a cabo	9
¿Cómo se consiguen las metas?	9
¿Coach y Coachee pueden encontrarse en una misma persona?	9
Tipos de Coaching que actualmente se practican	10
Beneficios	11
Beneficios a largo plazo	12
Ventajas	12
Empowerment	12
Consideraciones para su implementación	13
Las cuatro bases en que se sustenta	13
Ventajas	14
El por qué de Empowerment en los colaboradores	15
Desventajas	15
Conclusión	16
Bibliografía	18
Propuesta de Tesis	19
Agradecimiento	19

ANTECEDENTES

Desde que se tienen recuerdos y durante los años de vida por parte de un servidor, este siempre ha tenido la necesidad de ser escuchado y comprendido por alguien más. En todo tipo de situaciones que comprenden desde momentos de felicidad hasta recuerdos de amargura. Tanto en situaciones de logros y metas alcanzadas, así como de fracasos e inseguridades, ha existido una necesidad de exteriorizar y poder canalizar de la manera apropiada cada una de estas situaciones emocionales.

En la mayor de las veces se sabe que a pesar de contar con alguien que tenga el tiempo y la disponibilidad para poder escucharnos y compartirle las experiencias que mayor impacto generan en nosotros, esta persona no podrá darnos una respuesta del todo convincente y tampoco podrá hacer las cosas por nosotros. La persona encargada de afrontar y vivir cada uno de los sucesos es el propio individuo en quien se genera dicha necesidad. Por lo tanto, el papel que representa contar con alguien cuando así lo requerimos, es únicamente para saber que alguien más está sintiendo, comprendiendo y sobretodo se está identificando con nuestra situación y eso genera un desahogo y un fortalecimiento por saber que ya no nos encontramos solos ante la situación susodicha.

La propia naturaleza de la vida, connota la necesidad que tenemos de asistencia de todo tipo de medios, pero una vez que se tienen los recursos requeridos, exhorta a una delegación y vivencia de responsabilidades de manera individual. Para el crecimiento y desarrollo físico, intelectual y emocional de la persona, sin duda requiere de la familia, de amigos, de compañeros de vida, pero ¿Qué pasa si no se cuenta con alguno o varios de estos medios? nada. La vida nos delega una mayor responsabilidad que debemos saber afrontar y adquirir aprendizaje de la misma.

El proceso de hablar y ser escuchado actualmente se le denomina Coaching, el cual comprende todo tipo de entornos que pueden ir desde el personal y familiar, hasta el laboral. Por lo tanto el Coach (la persona encargada de escuchar) se especializa en cada uno de estos entornos con la finalidad de lograr que el Coachee (protagonista de la experiencia) encuentre por sí solo las respuestas a sus inquietudes.

Cuando se establece y comprende el Coaching (lo que se debe hacer, el entrenamiento), surge un segundo termino y que actualmente se utiliza como una herramienta de gestión, Empowerment. Es decir, existe una delegación de autoridad por la vida misma para hacer frente a la eventualidad con base al discernimiento interior previamente establecido por el Coaching, pero también por el aprendizaje que se debe adquirir sobre la marcha, sobre la puesta en acción.

Sin objeción alguna, es irrefutable que actualmente se necesita de un Coaching profesional y que sirvan como mediadores para el logro de objetivos. Sin embargo, debemos recordar que se cuenta con amigos y familiares que efectúan a la par Coaching y Empowerment de manera extraordinaria, pero además siempre hemos contado y seguiremos contando con el maestro de maestros para ser escuchados y fortalecidos, así como delegados de autoridad, el Coach por excelencia, que muchas veces por ser invisible ante nuestros ojos olvidamos que se encuentra en su máxima exponencia dentro de nuestro corazón y que gracias a su mediación tenemos la capacidad y oportunidad de vivir y decidir.

DEFINICIÓN

Coaching, es el arte de hacer preguntas, su metodología se basa en la formulación de las mismas de forma dialógica, es decir, una serie de preguntas que por cada respuesta, da origen a otra pregunta en relación a la última respuesta obtenida.

Según la International Coach Federation (ICF) “El Coaching Profesional consiste en una relación profesional continuada que ayuda a obtener resultados extraordinarios en la vida, profesión, empresa o negocios de las personas. Mediante el proceso de coaching, el cliente profundiza en su conocimiento, aumenta su rendimiento y mejora su calidad de vida”.

De esta forma, puede ser entendido como una disciplina de creación reciente con la finalidad de propiciar la realización de metas y objetivos, en cualquier ámbito del individuo, sea este personal, familiar, profesional, laboral, espiritual, etc.

PRECURSORES DE COACHING

La aplicación de Coaching se intuye, data desde hace miles de años y a lo largo de éstos, se ha aplicado por infinitud de personajes que lo emplearon inicialmente como una directriz para auto-conocerse y auto-descubrirse, el primer exponente del que se tiene información es Sócrates, quien utilizaba entre sus discípulos un diálogo y discernimiento que los condujera a la experiencia del conocimiento por sus propios méritos. Bautizado por él como Mayéutica, que en griego significa partera, comprendido como el que ayudaba a darles luz.

Lo que Sócrates hacía era sentarse a conversar con ellos y con una serie de preguntas de su parte, lograba que descubrieran los conocimientos que cada uno llevaba dentro

Años posteriores fue utilizado como fomento al autodescubrimiento espiritual. Personajes como Buda, Jesucristo, Mahoma y un sinnúmero de precursores de una revolución psicológica basada en adquirir sus conocimientos para construir luego nuestro propio camino, son quizá indicios de Coaching en la verdad particular que se debe encontrar para nuestra vida.

Otra aparición de las que se tienen enlistadas fue durante los años 70 con Timothy Gallwey, pero ahora enfocado en el entorno deportivo. Siendo un entrenador se pudo percatar que el peor enemigo de todo deportista es su propia mente, así que se dio a la tarea de desarrollar varios libros para ayudar a superar bloqueos y obtener así un mayor rendimiento. Con sus libros, desde el primer momento mostró resultados sorprendentes debido a ello, Coaching amplió su campo de acción hacia otros entornos de la vida humana.

PRECURSOR CONTEMPORÁNEO DE COACHING PERSONAL

En la actualidad, el modelo de Coaching es atribuido a Thomas J. Leonard, quien se esmeró en adaptar el método y hacerlo flexible a la vida personal. Para tal encomienda fusionó todo tipo de conceptos entre los que destacan los empresariales, psicológicos, filosóficos, deportivos y espirituales con la finalidad de crear un proceso que ayudara a los individuos a alcanzar sus metas, sueños y aspiraciones.

A él, le debemos que conforme transcurren los días, cada vez son más las personas que han dejado atrás la resignación o conformismo y hoy en día se encuentran viviendo lo que alguna vez soñaron, lo que alguna vez pretendieron pero no sabían como.

PREMISAS

En muchas ocasiones se suele comparar Coaching con otro conjunto de términos como lo son las consultorías, asesorías, e inclusive con la capacitación. Sin embargo, existe una gran diferencia entre todos estos conceptos y el tema en cuestión. Tanto en la metodología que se aborda, en el fundamento u objetivo por el que se emplea y por ende en el alcance y profundidad entre Coaching y otras terminologías existe una gran discrepancia.

El primordial motivo radica en que aquel grupo de conceptos, tiene como finalidad la transmisión de conocimientos, proporcionándole al interesado otro tipo de opciones y alternativas que hasta el momento el necesitado desconocía, ello con la intención de que puedan ser aplicadas en la vida del individuo. La consultoría, la asesoría y la capacitación se caracterizan por influir en las decisiones de la persona brindando consejos con rigor científico de las posibles soluciones ante una determinada contingencia.

A diferencia de ellos, Coaching, se caracteriza por ser imparcial y neutral en las decisión final del protagonista, ya que no brinda ningún tipo de alternativas ni soluciones, debido a que su método se centra en convertirse en el medio donde el personaje se pueda expresar y externar la situación origen. En Coaching se comparte la experiencia, pero al final, la solución o decisión será construida y establecida por él interesado.

FUNDAMENTO

El fundamento de Coaching se basa en que la mejor manera de encontrar una solución altamente efectiva y permanente es la que se construye de manera individual. Podrá alguien más decirte, -lo que desde su perspectiva y experiencia- es el mejor camino o la mejor manera de abordar una situación. Sin embargo, el ser humano es la criatura más heterogénea que pueda existir, por lo que la efectividad de implantar la solución de alguien más en nuestra vida encierra un alto nivel de divergencia.

La vida al estar hecha a la medida de cada ser humano y en donde el hombre tiene diferentes contextualizaciones de la misma, Coaching implica encontrar las soluciones ante cualquier área de oportunidad dentro de cada uno de nos, ello no implica obtener el resultado deseado, pero si garantiza experiencias y aprendizajes primogénitos y a la larga después de búsquedas permanentes de forma interna, se descubre que el éxito consta en vivir nuestra propia vida en un agrado tal, que lo ultimo que añoremos el día previo a nuestra muerte, es estar haciendo eso que para nosotros es el éxito de la vida, eso que para nosotros es una prioridad y lo que le dedicamos el mayor tiempo y esmero.

¿Será que un día antes de nuestra muerte lo que más queramos es estar trabajando? ¿Será conducir un coche ultimo modelo por la gran manzana de Nueva York? ¿Querremos estar bailando y divirtiendonos en el mejor club nocturno del país? ¿Estaremos degustando un platillo en un gran restaurante con nuestros seres queridos? ¿A caso será todo esto lo que quisiéramos hacer en nuestros últimos días?

Coaching precisamente, se centra en lograr que el interesado le encuentre un sentido a su situación dentro del concepto y capacidad que éste tiene para la misma. Es más efectivo encontrar soluciones de acuerdo a nuestras capacidades, que obtener de un tercero las soluciones que no tuvimos la capacidad de encontrar dentro de nosotros y por lo tanto su aplicación será deficiente.

PRINCIPIOS DE COACHING

- **Nadie está en posesión de la verdad.** La verdad, en su carácter subjetivo, nadie tiene la capacidad de poseerla. Dos personas pueden llegar exactamente al mismo lugar y al mismo tiempo cabalgando por caminos diferentes.
- **Las personas actúan de la mejor manera dentro de sus posibilidades.** Con el descubrimiento de uno mismo y al no hacer las cosas por alguien más, realizamos las cosas de la mejor manera posible ya que hemos logrado comprender que su efecto será directamente hacia nosotros.
- **Todo individuo lleva un talento que espera ser revelado.** Se parte de la premisa, que todos tenemos una misión en esta vida, algo que realmente es de gran valor y por lo que fuimos creados. En alguna parte de nuestro interior tenemos depositado esa virtud que debemos empezar a nutrir y fortalecer.
- **Las personas pueden cambiar.** La acción del pasado es imposible de cambiar, pero sí su interpretación. Con ese nuevo enfoque de lo ocurrido se puede cambiar el presente y modificar el futuro, dentro de un margen lógico y factible.
- **Confidencialidad.** El Coach, dentro de su profesionalismo sabe perfectamente que las experiencias e información obtenida debe ser de uso estrictamente confidencial. A esto se debe que la mayor confidencialidad que se puede establecer radica en un ser superior, capaz de transformar las experiencias que le son transmitidas. Esto radica entre el Coach de Coach y nosotros.
- **Ser/Hacer.** Existe una gran diferencia en ambos conceptos. Por un lado el hacer se refiere al hábito o costumbre que nos caracteriza día con día, con el que muchas personas nos identifican: el estudiante, el maestro, el doctor, etc. pero el ser, no se observa a simple vista, es lo que llevamos depositado dentro es lo que realmente somos aunque nadie lo sepa, podremos engañar al mundo de lo que somos con lo que hacemos, pero a nosotros mismos no nos podemos engañar de lo que en realidad somos.

PARTES QUE CONFORMAN COACHING

Coaching, se caracteriza básicamente por conformarse de dos tipos de elementos, los cuales, interactúan entre sí, conformando un ciclo de aprendizaje y avance progresivo, que tiene como premisa maximizar las potencialidades depositadas en el protagonista y vivenciador de la situación. Estas se clasifican en:

COACH

Es la persona que nos dedica el tiempo para escucharnos, para comprendernos y con una serie de preguntas formuladas con la lógica entre sus respuestas, permite ampliar el panorama que por sí solo el individuo no es capaz de expandir. Coach es quien al encontrarse ajeno a la situación ve las cosas en un sentido distinto al de la persona y por lo tanto tiene la capacidad de formular preguntas direccionadas al logro del objetivo. Preguntas que el individuo conoce pero muchas veces no tiene el valor de cuestionarse a sí mismo.

COACHEE

Es el protagonista, la persona que requiere la atención, el que sabe a dónde debe o quiere llegar pero no sabe cómo realizarlo, desconoce por donde empezar, pero es el principal interesado en lograrlo. Busca trascender su situación actual.

HERRAMIENTAS DEL COACH

La herramienta primordialmente empleada es la pregunta. Durante los años hasta ahorita vividos, la pregunta ha sido el motor transformador y capaz de generar un cambio total ante una determinada situación. Preguntas que van desde: ¿Pasé el examen? ¿Quieres ser mi novia? ¿Cómo te encuentras? ¿Cómo lo hiciste? Etc.

En Coaching las preguntas de mayor frecuencia son las que responden al qué, para qué o cómo. El “porqué” únicamente se emplea cuando el contexto lo permite es decir, cuando la respuesta será relativamente sencilla, ya que ante una respuesta que será compleja el “porqué” genera estancamiento y retroceso.

LA PREGUNTA, PODEROSA HERRAMIENTA PARA EL LIDERAZGO

Sin duda, la omisión de las preguntas dentro de nuestra vida diaria traería consigo un caos, se perdería el sentido y el objetivo ante una determinada actividad. Al momento de acudir a comprar las tortillas, hace falta saber ¿Para qué? ¿Cómo? ¿Con qué? ¿Cuándo? Etc., son preguntas que de manera inconsciente nos preguntamos y respondemos a nosotros mismos, o alguien mas nos responde –depende si la acción de Coaching es personal o solicitada por alguien más- y que dictaminan la forma de proceder ante dicha necesidad.

PREGUNTAS RETÓRICAS

El origen de este tipo de preguntas se debe a lograr contextualizar de una mejor manera la situación y al mismo tiempo poder expresar el particular punto de vista que se tiene al respecto. Son un tipo de preguntas en las que el emisor ya conoce o predice la respuesta así que las formula con la intención de persuadir en la respuesta de los receptores. Cuando en el mundo laboral, el jefe cuestiona ¿qué les parece si hoy salimos más temprano?... y mañana nos ponemos al corriente en las actividades. Por lo general la respuesta será favorable de parte de los colaboradores.

MANERA DE LLEVARSE A CABO

El proceso de Coaching se realiza por medio de sesiones, en las cuales se designa al Coach que mejor satisfaga nuestras expectativas y se comparte con éste los anhelos, sueños o situación de interés, iniciando a partir de ese momento la sesión que con forme transcurra el tiempo serán ampliadas sus dimensiones y rubros a analizar a partir de la información que se pregunta y responde. Se basa en prestar la mayor atención de parte del Coach para formular preguntas clave en relación al tipo de ideas que el Coachee está creando

¿CÓMO SE CONSIGUEN LAS METAS?

Una vez que las ideas y planteamientos son claros y con la ayuda del Coach se puede establecer el plan de acción personalizado para la obtención de resultados. Al saber qué tipo de ropa se quiere comprar y para que ocasión, es posible desarrollar el plan para determinar a qué tiendas es conveniente acudir, qué día es el más apropiado, cuanto dinero se requiere, etc.

¿COACH Y COACHEE PUEDEN ENCONTRARSE EN UNA MISMA PERSONA?

A pesar de que todas las personas somos diferentes y tenemos capacidades y habilidades distintas, uno de los principales rasgos que tenemos en común es precisamente el poder encontrar resiliencia dentro de nosotros, tenemos la capacidad de cuestionarnos y auto-respondernos, claro está que como cualquier otro tipo de habilidades debe haber disciplina y una práctica constante para obtener resultados cada vez más significativos.

Debemos recordar que no estamos solos, que así como tenemos al menos a alguien en quien confiar y en quien creer, dentro de nos siempre hemos tenido y tendremos a alguien que nunca nos dejará solos, alguien que busca que adoptemos cada vez en un mayor perfeccionamiento el Coaching y Empowerment para afrontar y experimentar la vida. Contamos con alguien que confía en nosotros y desde un principio nos dio las condiciones y herramientas necesarias para salir adelante por nuestro propio pie, fortalecidos por él y en algunas de las veces alentados por grandes personas que nos acompañan a lo largo de nuestra vida.

TIPOS DE COACHING QUE ACTUALMENTE SE PRACTICAN

1. **Coaching personal:** también denominado Life Coaching, esta rama se enfoca a sobresalir en las actividades cotidianas que se realizan y de acuerdo a las necesidades que cada persona posee. Consiste en emplearse en todo tipo de lugares, se encuentren estos dentro de la familia, en el trabajo, en la escuela, pero se le denomina personal, porque parte precisamente del individuo y la forma de enfrentar las situaciones. De Coaching personal existen las siguientes especializaciones:
 - **Coaching para el liderazgo:** es un derivado del Coaching personal pero que tiene como premisa la formación de personas líderes en su vida diaria.
 - **Coaching de atracción:** consiste en atraer las prioridades y objetivos que se consideran esenciales para el individuo. Pueden ser materiales y económicos, relacionados con el amor o de autorrealización íntima.
 - **Coaching transformacional:** se basa en comprender cada una de las experiencias que se viven y poder transformar el enfoque o la manera de asimilarlas, es lograr transformar el oro en plomo.
 - **Coaching de sombra:** es la realización de cada una de nuestras actividades en donde el Coach permanece a la sombra de nuestras acciones con la intención de poder formular preguntas con base a la forma en que procedemos a las circunstancias. El Coach va de copiloto mientras conducimos nuestra vida, para poder detectar todas las áreas de oportunidad que existen al manejar.
2. **Coaching empresarial:** es el tipo de entrenamiento enfocado exclusivamente a las MIPYMES, es decir, los acontecimientos y situaciones que enfrenta una empresa de este ramo.
3. **Coaching organizacional:** contempla a las grandes empresas y se centra en la forma en que éstas abordan sus situaciones particulares.

4. **Coaching ejecutivo:** el eje central es el representante y alto mando de una organización, los retos que implica una persona ante un puesto con esas características sin duda requiere un entrenamiento particular.
5. **Coaching familiar :** se caracteriza por ser un sector donde la mayor parte de decisiones se rigen por aspectos sentimentales y afectivos, por lo tanto requieren un trato especial.

BENEFICIOS

- *Ampliar la visión:* cuando el sujeto se da a la tarea de la introspección, va a encontrar resultados que jamás imaginó, con lo cual tendrá otra forma de percibir y vivir la existencia. Demás está decir que el que busca encuentra.
- *Encontrar creencias limitantes y trabajarlas:* en la constante búsqueda y pretensión de un avance, llegará un momento en que se nublará la información, nos daremos cuenta de carencias y deficiencias con las que contamos y al mismo tiempo sabremos lo importante que son transformarlas para continuar avanzando.
- *Generar estrategias distintas:* nos daremos cuenta que todo el tiempo previo al auto-descubrimiento la manera de abordar las situaciones había sido de la misma forma, por eso el resultado era el mismo. Nos sentiremos con la necesidad de construir un plan diferente con base a la experiencia adquirida de los fracasos anteriores.
- *Reforzar el compromiso y motivar al individuo:* con la auto-exploración y el discernimiento sabremos que las soluciones siempre han existido dentro de nosotros, que siempre han estado a nuestra disposición y que por lo tanto, tenemos la capacidad de ponerlas en acción; eso implicará una verdadera motivación y un compromiso consigo mismo por lograr el cometido.
- *Establecer seguimientos mediante acciones claras:* estaremos preparados para enfrentar la realidad de las cosas, seremos conscientes de lo que tenemos y no tenemos que hacer y de las repercusiones que implica cualquier tipo de acción.
- *Brindar acompañamiento:* con la persona como coach desaparecerá la soledad, no por el hecho mismo de tenerla con nosotros, ya que no se debe generar una codependencia hacia ella, sino más bien, nos encontraremos a nosotros mismos, sabremos que nunca estuvimos solos, que siempre hubo algo dentro de nosotros que nos mantuvo y sostuvo.

BENEFICIOS A LARGO PLAZO

Al momento en que se decide incursionar en el universo maravilloso de uno mismo, cuando se decide conocer y aprender de nuestras propias historias y sucesos de vida, se tiene conocimiento de que esto, es la profesión más extensa que pueda existir, tanto así, que lo más probable es que una existencia no nos baste para titularnos. Afortunadamente y a pesar de no obtener un título, los beneficios se comienzan a ver con una emoción y percepción distinta en nuestro interior, volviéndose una manera permanente para realizar y emprender las cosas. Coaching en cada uno de nosotros se vuelve una bola de nieve cargada de cosas positivas y trascendentes con lo cual el beneficio se vuelve prolongado y cada vez más acrecentado.

VENTAJAS

Los mejores resultados que se obtienen ante cualquier circunstancia, se dan cuando las cosas se realizan de manera personalizada, cuando la atención se centra específicamente en lo que se pretende lograr y en la extensión y amplitud de lo mismo.

A pesar de los grandes logros que serán vistos de manera externa y en cada una de las actividades que el individuo realiza, consideramos, que la ventaja más significativa que existe es el verdadero y real conocimiento de nosotros mismos. Darnos cuenta de todo lo que cargamos dentro, tantas cosas buenas y malas, -por darles una clasificación- y del área tan grande donde podemos incursionar para una calidad y estilo de vida diferente, sin duda es una ventaja que muy pocos logran experimentar en la vida

EMPOWERMENT

Empowerment deriva de las palabras en español: potenciar, capacitar, poder y permitir, entre algunas otras. Su origen va de la mano con Coaching y por lo tanto también data de miles de años atrás, claro está, con otro tipo de nombre, pero con el mismo enfoque, delegar.

El concepto como tal, se propuso por primera vez a mediados de los años 80 por DAWN (un grupo de mujeres investigadoras) quienes se dieron a la tarea de recolectar los primeros indicios al respecto. De manera simultánea se le dio el enfoque meramente empresarial.

Actualmente, se entiende como empowerment a la herramienta con que la organización les proporciona a sus colaboradores, principalmente, la tecnología necesaria para la realización de sus funciones mediante la correcta aplicación y eficientización de la misma.

De esta manera se explica la construcción y situación en la que cada uno de nosotros nos encontramos. De no haber sido por el empowerment practicado desde los primeros indicios de vida, -por medio de la delegación de autoridad y de responsabilidades- hoy no seríamos ni viviríamos de la forma en que lo hacemos.

Con esta nueva filosofía empresarial, el líder o responsable de la organización, delega autoridad a sus colaboradores. Las decisiones que se toman ya no dependen únicamente del líder, adoptan la responsabilidad y autoridad los colaboradores que realizan la función debido a que cuentan con las capacidades y habilidades para realizarlo.

CONSIDERACIONES PARA SU IMPLEMENTACIÓN

- *Proporcionar información adecuada:* el colaborador debe tener conocimiento de qué es lo que se esperan de él. Por ejemplo, se debe comprender la tarea, cerciorarse de los resultados esperados, y saber a quién y cuándo presentarlos.
- *Proporcionar herramientas y recursos adecuados:* por ejemplo, el trabajador debe estar bien entrenado y capacitado, y contar con todas las provisiones necesarias para el buen cumplimiento de sus tareas.
- *Brindar retroalimentación:* el colaborador debe saber que existe un equipo que lo respalda, que lo puede orientar y auxiliar de así requerirlo. Debe existir una interacción constante hacia todos los niveles para valorar cómo se están realizando las cosas y qué es lo que se puede mejorar.
- *Evaluar y recompensar el desempeño:* sin este rubro, se pierde el sentido y la orientación hacia el objetivo trazado. Es necesario evaluar las actividades efectuadas y que éstas sean recompensadas.

LAS CUATRO BASES EN QUE SE SUSTENTA

- **Poder:** se basa en la capacidad de tomar decisiones a una mayor escala.
- **Motivación:** se ejerce un efecto y sentimiento benéfico en el colaborador al realizar cosas de mayor importancia y trascendencia para la organización
- **Desarrollo.:** el empowerment se sustenta de una capacitación permanente y replanteamiento de perspectivas constantes debido a los cambios y ajustes cotidianos que se suscitan.
- **Liderazgo:** la persona asume la habilidad de guiar y volverse el camino del resto del equipo. Se pretende dar siempre lo mejor de sí y continuar decidiendo y aprendiendo.

VENTAJAS

Dentro de estas podemos catalogar las siguientes:

- *Se impulsa la autoestima y la confianza:* el colaborador admite un puesto que va más allá del de la función misma, puesto que toma decisiones en situaciones que en tiempos atrás decidía su jefe. Realmente se siente escuchado y que forma parte de la organización.
- *El personal participa en la toma de decisiones:* esto trae consigo, mayores propuestas y alternativas de mejora, existe información más valiosa y efectiva para el logro de objetivos.
- *Se puede medir el rendimiento de los empleados:* con base en su autoridad y responsabilidad los empleados asumen decisiones que tendrá un impacto traducido en números que posteriormente pueden ser inferidos y medidos.
- *El trabajo se convierte en un reto, no en una carga:* cuando uno se vuelve, hasta cierta parte arquitecto de su trabajo, existe una fuerza que transforma el trabajo en la búsqueda incansable de logros y afrontar retos.
- *Se reconoce a las personas por sus ideas y esfuerzos:* el colaborador adquiere un mayor valor para la organización, puesto que realiza actividades que lo distinguen por los resultados que obtiene y que se reflejan en sus ideas y esfuerzos.
- *Los trabajadores tienen mayor control sobre su trabajo:* se adquiere una responsabilidad personal de hacer las cosas de la forma adecuada, estableciendo un control y los parámetros para el mismo fin.
- *En el estilo de vida de las organizaciones:* en donde lo que se busca es invertir el tiempo de manera productiva, Empowerment, es una herramienta de gestión indispensable, debido a que reduce los tiempos y cuellos de botella al asumir responsabilidades desde diversos niveles para la toma de decisiones. Existe una mayor flexibilidad y apertura, así como un mayor banco de ideas de mejora para la conquista de objetivos. Se propicia un ambiente democrático, participativo e incluyente al tener depositado en todo el equipo un cierto grado de autoridad.

EL POR QUÉ DE EMPOWERMENT EN LOS COLABORADORES

Sin duda, Empowerment no es tan sencillo como dar o quitar únicamente la autoridad y responsabilidad. Se deben examinar un gran número de variables y condiciones para poder consolidarlo, se deben establecer todo tipo de indicadores, parámetros y focus group, con los cuales se facilite la elección de los mejores candidatos. Los resultados que se deben obtener deben caracterizarse por: una rigurosa disciplina, gente comprometida, que sea respetuosa y también efectiva.

El aspirante, debe tener el tiempo suficiente laborando dentro de la organización para poder ser evaluado. Debe existir coherencia entre su forma de pensar y de actuar ya que será la persona encargada de dar instrucciones al resto del equipo y de tomar decisiones de carácter personal y profesional.

DESVENTAJAS

A la larga, se genera un aumento de estrés y si la autoridad se encuentra depositada en un grupo reducido de personas tiende a haber un abuso de autoridad en relación al prejuicio con que se toman las decisiones, así como una omisión de funciones que le competen a la persona que se le ha dado mayor libertad y capacidad de discernimiento.

Existe un riesgo eminente por tomar decisiones de forma errada, en donde las repercusiones van a afectar en mayor o menor medida a otros procesos y departamentos, impactando de manera global en la organización.

Cuando existe autoridad compartida, debe existir una correcta jerarquía de puestos, se debe estar claramente señalado en qué sentido fluye la información y a quien se le debe dar la rendición de cuentas, de lo contrario, lejos de beneficiar el flujo del conocimiento se estanca al no respetar niveles y posiciones.

Existe una lucha por el poder. Se pretende adquirir en mayor medida autoridad lo que trae consigo la omisión de funciones y actividades y una lucha constante por ver quien tiene la razón y en qué momento se equivoca el superior, o en qué momento es despedido para poder ascender de puesto.

CONCLUSIÓN

Los cambios que ha habido durante la historia han sido realmente significativos, hemos dictado un dirección y enfoque sin precedente alguno. Para este tipo de métodos como lo es Coaching y Empowerment y que son directamente aplicados a las personas hay mucho de que hablar y reflexionar.

No solamente las cosas y los sistemas son distintos a los de antes, también nosotros como personas hemos cambiado. Existe una gran diferencia entre las personas del ayer y las personas del hoy, y que a través de esta diferencia podemos proyectar las personas del mañana. Durante décadas y siglos nos hemos empeñado en crear e innovar todo tipo de artículos, servicios y sistemas, que lejos de beneficiarnos, y con el paso del tiempo se convierten en limitantes para nuestro verdadero progreso. Esto se debe a que por un lado tenemos la capacidad económica para adquirirlo pero no la capacidad de comprensión necesaria para hacer buen uso de todo tipo de productos y servicios.

Desaprovechamos el tiempo generando problemas y soluciones de una misma cosa, se inventa el microondas para facilitar la vida, pero después de se descubre que es generador exponencial de cáncer. Se desarrolla el automóvil y cada vez es mayor la gente con problemas de obesidad a nivel mundial, así como muertes a causa de accidentes automovilísticos. Se inventa el celular como principal medio de comunicación e información, pero las personas dejaron de ser vistas como algo físico y con vida, originando problemas de comunicación con los hijos, con la pareja, entre compañeros y amigos, etc., perdemos a las personas que nos quieren y escuchan. Como resultado necesitamos adquirir los servicios de algún coach externo para nuestro auxilio.

En las generaciones de nuestros padres y abuelos aun había algo que rescatar, a pesar de que ya no se sabía porqué se realizaban las cosas, a pesar de eso, se seguían haciendo, se seguían practicando, aun quedaba la esencia de actuar y decidir, había decisión entre lo bueno y lo malo, lo que se debía y no de hacer, entre lo que está permitido y no. Nuestros antepasados eran gente decidida, o fría o caliente.

Hoy en día, además de que ya no se sabe el porqué de las cosas, tampoco se tiene la esencia para actuar, nos volvimos gente tibia, que no sabe discernir entre lo bueno y lo malo, y ante eso preferimos mantenernos al margen o peor aun imitar lo que la mayoría hace. Ya no existe la libertad ni disposición de juzgarnos a nosotros mismos, hoy todo se aprueba a la primera, ejemplos existen de sobra pero nos corresponde a cada uno de nosotros encontrarlos.

Para reivindicar el camino, para emplear el correcto uso de Coaching y Empowerment necesitamos reforzar nuestras bases de lo que somos, no de lo que hacemos, es indispensable reflexionar si de verdad lo que actualmente realizamos es el motivo más grande de haber nacido. Necesitamos encontrar respuestas que trasciendan más el tiempo y el espacio, respuestas que se queden con nosotros, respuestas que nada ni nadie nos puede quitar, porque son respuestas que todos llevamos en nuestro corazón. Potencialicemos por medio de Empowerment y Coaching nuestras capacidades adormecidas. Vivamos la vida con la calidad y nivel de aquel último día que alguna vez tendremos que experimentar previo a nuestro deceso.

BIBLIOGRAFÍA

- (s.f.). Obtenido de <http://www.degerencia.com/tema/empowerme>
- El Empowerment*. (4 de noviembre de 2011). Recuperado el 6 de marzo de 2017, de Crece Negocios: <http://www.crecenegocios.com/el-empowerment/>
- Cómo el empowerment puede ayudar a tu empresa*. (17 de diciembre de 2015). Recuperado el 7 de marzo de 2017, de <http://destinonegocio.com/mx/gestion-mx/como-el-empowerment-puede-ayudar-a-tu-empresa/>
- Ausique, L. P. (3 de mayo de 2013). *El Coaching como herramienta para el desarrollo de los Recursos Humanos*. Recuperado el 7 de marzo de 2017, de Universidad del Rosario: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4781/1075249712-2013.pdf>
- EEC. (s.f.). *Escuela Europea de Coaching*. Recuperado el 6 de marzo de 2017, de <http://www.escuelacoaching.com/eec/que-es-coaching/26>
- Marín, M. R. (s.f.). *Riesgos del Empowerment*. Recuperado el 7 de marzo de 2017, de Psicología Online: http://www.psicologia-online.com/psicologia_de_las_organizaciones/riesgos-empowerment.html
- Meza, A. (15 de diciembre de 2015). *6 beneficios que te brinda el coaching*. Recuperado el 6 de marzo de 2017, de Forbes: <https://www.forbes.com.mx/6-beneficios-que-te-brinda-el-coaching/>
- Morales, M. M. (30 de agosto de 2011). *Impacto del proceso de implementación de Empowerment*. Recuperado el 7 de marzo de 2017, de <http://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/BIBLIOTECA%20VIRTUAL/TESIS/30/MPO/ADMASOI0001331.pdf>
- Ramírez, G. O. (mayo de 2006). *Empowerment para mejorar la calidad de atención al cliente*. Recuperado el 7 de marzo de 2017, de Universidad Tecnológica de la Mixteca: http://jupiter.utm.mx/~tesis_dig/9946.pdf
- SBI. (s.f.). *Todo sobre coaching*. Recuperado el 2017 de marzo de 2017, de <http://www.todo-sobre-coaching.com/el-coaching.html>
- Zappino, R. (20 de enero de 2015). *La pregunta, esa poderosa herramienta para el liderazgo*. Recuperado el 6 de marzo de 2017, de Escuela Europea de Coaching: <http://blog.escuelacoaching.com/la-pregunta-esa-poderosa-herramienta-para-el-liderazgo/>

PROPUESTA DE TESIS

“APLICACIÓN DE UN MODELO FUNDADO EN LAS HERRAMIENTAS COACHING Y EMPOWERMENT PARA LA PLANTILLA ADMINISTRATIVA DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE ORIZABA ORIENTADO A LA DETECCIÓN DE OPORTUNIDADES Y MEJORAS”.

Objetivo: Determinar los principales rasgos que dictaminan e influyen en las decisiones administrativas, implantando un modelo con el uso de las herramientas Coaching y Empowerment a partir de los resultados obtenidos.

AGRADECIMIENTO

Sincera gratitud al Instituto Tecnológico de Orizaba, por convertirse y continuar imperando como el hogar progenitor de nuestra formación profesional. A la División de Estudios de Posgrado e Investigación (DEPI), por alentarnos a la búsqueda de un mejor futuro. Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt) por el apoyo y el respaldo que nos brinda. Finalmente y de manera especial, al Dr. Fernando Aguirre y Hernández, pionero en la construcción de una visión y resultados diferentes.