

Diferencias entre Coaching y Empowerment

MARCOS CASTILLO GUZMÁN

Introducción

La constante evolución la forma de trabajo ha motivado a las empresas a que puedan utilizar nuevas metodologías referentes a su recurso humano.

Hoy en día los trabajadores ya no esperan órdenes de alguien superior, si no de acuerdo a sus capacidades y habilidades van a ser responsables de su trabajo.

Por un lado el coaching ayudará a que las personas puedan encontrar su mayor potencial con ayuda de un especialista. Por otro lado, el empowerment se encargará de brindar autoridad y poder a cualquier trabajador siempre y cuando cuente con las características necesarias para tomar decisiones.

En ambos casos lo que se busca es que los trabajadores se desarrollen al máximo en las diferentes áreas tanto físicas como emocionales.

¿Qué es el coaching?

De acuerdo a Talante Miedaner, el coaching es una técnica personalizada y privada la cual tiene como objetivo entrenar. El coaching debe ser llevado a cabo parte de un asesor especializado también conocido como coach, cuya función esa cara lo mejor del individuo derribando toda barrera y limitaciones que la misma persona tenga a fin de que desarrolle su potencial.

La técnica del coaching es una de las prácticas que actualmente se están extendiendo por todos lados desde la década de los noventas. Algunos autores mencionan que el coaching es un arte que se encarga de poder ayudar a las personas definir bien cuáles son sus metas y qué es lo que quieren lograr.

Cuando el término coaching empezó a surgir muchas personas empezaron a

relacionar con el término coach pero en el ámbito deportivo sin embargo aunque van dirigidos a dos áreas diferentes, las dos tienen mucho en común, ya que el coaching en el ámbito deportivo va muy enfocado al entrenamiento y en el ámbito profesional este entrenamiento se refiere a la práctica. Pero no sólo es eso Una vez que se tiene la suficiente práctica también se deben desarrollar ciertas habilidades como la flexibilidad y el saber discernir.

En pocas palabras el coaching se va a encargar de ayudar a sacar lo mejor de lo que se haga o de lo que se quiera hacer, tomando en cuenta todas las habilidades y en parte siendo consciente de lo que se está haciendo, ya que esto puede influir que se logre o no.

Como bien sabemos para poder llegar algún punto que tengamos en mente no importa tanto lo que sabemos si no qué es lo que hacemos, en este aspecto el coach se va a encargar de tomar todos esos conocimientos para qué se pueda llegar del punto A al punto B. De igual forma el coaching se empezó a relacionar mucho con el término coach en francés que significa carruaje, tomándolo desde esta perspectiva, el coaching se encargará de guiar y llevar del punto de partida al punto deseado.

¿De dónde viene el coaching?

Hay algunos autores que mencionan el que el coaching viene desde la antigua Grecia con el filósofo Sócrates en donde mediante el uso de la mayéutica hacía que las personas fueran conscientes de lo que hacían, cabe mencionar que la mayéutica es una que se encarga de indagar por medio de preguntas a una persona a fin de poder llegar a un conocimiento. Esta técnica se aplica cuando se le pregunta a la persona acerca de un problema específico una vez que da la respuesta se empieza a debatir esa respuesta lo cual va a llevar a un conocimiento nuevo derivado del concepto anterior. (Menéndez, 2011)

Cabe mencionar que el coaching también tiene algunos elementos del budismo, por ejemplo el siempre estar presente para poder llegar a un grado de conciencia mayor.

Ahora bien no sólo la filosofía ha aportado al coaching, también la psicología, en especial con algunos enfoques como el humanista.

En otra área, el deporte influenciado en el desarrollo del coaching por ejemplo un entrenador es un experto que enseña.

Por último, vamos a encontrar a la consultoría ya que por medio de algunas herramientas como la forma de hablar, y la forma en cómo trabajan. Esto ha ayudado a que el coaching se pueda ir metiendo cada vez más en las empresas.



Historia del coaching

El coaching como tal surgió con autores como John Whitmore y el reciente Thomas Leonard, quién se encargó de fundar la primera escuela de coaching y en el año 1992, en donde se le empezó a dar una dirección a todas las metodologías que ya

se habían aportado. Después de su creación en el año de 1995 se creó la International Coach Federation (ICF) que hasta el día de hoy sigue siendo la más importante.

Hoy en día el coaching se está infiltrando muchísimo en las empresas, inclusive Hay personas que viven totalmente de esta profesión, el problema en algunos países radica en qué no en todos lados se ve como una profesión.

Elementos del coaching

Feed-questioning (P.S.E.G.A.R.)

El feedback es parte esencial en el proceso del coaching, ya que la información que pueda resultar va a ser de mucha importancia para que el coach la pueda aplicar siempre y cuando la información sea positiva y detallada. Existen varias formas de poder dar feedback, dentro de las más comunes están:

- Enjuiciando la acción
- Ofrecen información real pero desde una perspectiva negativa
- Ofreciendo breve información
- Recibiendo críticas personales

El denominado Feed-questioning va ayudar a que la persona puede ser consciente de lo que está haciendo su trabajo, ya que al aplicar algunos cuestionamientos el individuo va a ser capaz de realmente valorar su trabajo junto con información proveniente del feedback. (Acuña, 2009)

Para qué Feed-questioning funcione debe de llevar ciertos aspectos importantes por ejemplo:

- Se debe procurar que las preguntas motiven a que la persona sea consciente de las acciones que realizan su trabajo.
- Se debe solicitar permiso para poder dar las observaciones. Las mismas deben de ser objetivas y realizadas desde una perspectiva externa.
- Debe ser específico, esto quiere decir que todo lo que se diga debe tener fundamentos.
- Se debe ser generoso, esto quiere decir que de alguna forma se debe resaltar todo tipo de trabajo. Aquí se recomienda trabajar con el principio 3x1, en donde se deben mencionar 3 cosas positivas y 1 por mejorar.
- Se debe ser auténtico, aquí no se trata de inventar cosas o decir sólo lo que el cliente quiere escuchar, tipo de feedback puede llegar a ser perjudicable.
- Siempre se debe de reconocer cuando alguien aporta alguna idea o proyecto, lo cual ayudará a que el individuo se sienta más en confianza.

Intuición

Cuando una persona se comunica por medio de la intuición esto le da un valor muy grande al coaching, el único problema es que no hay alguna forma de poder verificar la intuición.

La intuición es una sensación que no tiene nada que ver con algo físico hablando de lo material, por ejemplo una persona siente que va a pasar algo pero no tiene forma de explicarlo, aveso se le llama intuición. Cuando la intuición se pone en práctica y se utiliza en el proceso del coaching se pueden obtener resultados magníficos con una efectividad muy grande. (Milanese, 2007)

Beneficios del coaching

- El coaching va a ayudar a desarrollar la capacidad de cada individuo a su máximo nivel trayendo consigo que se realice un mejor trabajo.

- Los trabajadores desarrollarán habilidades que les puedan ayudar a trabajar en conjunto, promoviendo así una mejor comunicación y mayor empatía.
- Ayuda a que las personas sepan realmente cuál es el rol que les toca cumplir dentro de la empresa.
- Desarrollar mejores herramientas para poder enfrentar los diversos problemas que se presenten.

Tipos de coaching

- Coaching personal: va dirigido a que las personas puedan superarse en las diferentes áreas de su diario vivir.
- Coaching empresarial: va dirigido a las empresas ya sean pequeñas o medianas, ayudándoles en la reducción de tiempo y dinero, desarrollo de líderes, mejora de visión estratégica, entre otras.
- Coaching organizacional: a diferencia del coaching empresarial, este va dirigido a las grandes empresas.
- Coaching ejecutivo: como su nombre lo dice, va dirigido a los ejecutivos de las empresas, promoviendo la toma de conciencia, inspiración del personal, entre otras.

Empowerment

Traducido del inglés significa poder o potenciar, y puede ir enfocado a las diferentes áreas de una organización. Por medio de esta técnica la empresa brinda a los trabajadores las herramientas necesarias para que los objetivos se puedan cumplir de manera adecuada. De igual forma la toma de decisiones ya no va a depender de una sola persona sino de aquellos trabajadores que muestren características sobresalientes a los demás con tal de cumplir las tareas previstas.

Conceptos

Molina (2006) menciona que empowerment significa ceder o permitir a que una persona pueda actuar por sí misma y de esa forma promueva la iniciativa en los demás. Entendiendo que para lograr un objetivo se necesita que todos trabajen bajo el mismo enfoque.

Davis (2000) señala qué de dar mayor Independencia a los empleados mediante el control de elementos que estén bajo su poder.

Jeffrey (2007), nos dice qué se trata de una relación entre las personas que trabajan en empresa y los socios, a fin de genera confianza y compromiso.

Metodología

La metodología de esta técnica se basó en un modelo de Joseph Kockelmans en 1975, en donde se analiza el contenido tomando en cuenta 4 aspectos; Ubicación y revisión de artículos, categorización de contenidos, explicación y ubicación cada contenido dentro de la estructura de trabajo, y por último ubicación de lo esencial de cada contenido respuesta a la interrogante del problema en cuestión. (Cardona, 2001)

Compromiso organizacional

Se define como el nivel en que los trabajadores se sienten parte de la empresa, trayendo con ello el compromiso de permanecer en ella.

Dimensiones del compromiso

Compromiso afectivo: se ve definido en el apego emocional y la pertenencia con la empresa.

Compromiso continuo: aquí se observa la relación de carácter material.

Compromiso normativo: este compromiso nos habla de la necesidad que tiene trabajador para quedarse en la empresa.

Beneficios del empowerment

- No sólo las personas encuentran en jefaturas tienen autoridad.
- Los puestos tienen valor debido a que las personas se encuentran en ellas.
- Las personas saben que cuentan con autoridad sobre lo que hacen.
- Todos participan en la toma de decisiones.
- Promueven la retroalimentación.

Importancia del empowerment

- Desarrollo organizacional
- Calidad
- Cambios en el sistema educativo
- Mejores resultados cuando los dueños son los trabajadores
- Reducción de compañías
- Nivel educativo de trabajadores alto
- Mayores canales de comunicación
- Influencia a la educación en adultos

Conclusión

Como hemos visto existen varias diferencias entre el coaching y el empowerment.

El coaching se va a encargar de clarificar las ideas del trabajador, mientras que el empowerment cargar de brindarle la seguridad el trabajador para que por sí solo pueda tomar decisiones y hacerse responsable de su trabajo.

En ambos casos lo que se busca es sacar mejor del trabajador a fin de que pueda cumplir con los objetivos de la empresa de la mejor manera.

Bibliografía

- Acuña, Eduardo (2009), Coaching: Análisis del rol organizacional, Editorial universitaria, Chile.
- Milanese, Roberta (2007), Coaching estratégico, Herder, España.
- Menéndez, José L. (2011), Principios del coaching, Bubok, España
- Cardona S. (2001). “Intrategia: una dimensión básica de la cultura empresarial” McGraw-Hill, España