



**TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE ORIZABA**

**DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN
MAESTRÍA EN INGENIERÍA ADMINISTRATIVA**

MATERIA:

Fundamentos de Ingeniería Administrativa

ARTÍCULO NO. 18

COACHING Y EMPOWERMENT COMO HERRAMIENTAS DE DESARROLLO

DIRECCIÓN:

FERNANDO AGUIRRE Y HERNÁNDEZ

PRESENTA:

DANIELA ABIGAIL CANDELARIA CAMPOS

ORIZABA, VER.

NOVIEMBRE 2017

ÍNDICE

RESUMEN	3
¿QUÉ ES EL COACHING?	3
ORIGEN DEL TÉRMINO.....	4
Coach	4
Coachee	5
TIPOS DE COACHING	5
Coaching vital	5
Coaching ejecutivo	6
EMPOWERMENT	7
OBJETIVO DEL EMPOWERMENT.....	7
BENEFICIOS DE LA APLICACIÓN DEL EMPOWERMENT.....	7
REQUISITOS BÁSICOS PARA LA APLICACIÓN DEL EMPOWERMENT.....	8
Manejo de la información.....	8
Delegación de la autoridad	8
Comunicación con áreas internas.....	8
Apoyo	8
Actitud de servicio.....	9
COACHING Y EMPOWERMENT COMO HERRAMIENTAS DE DESARROLLO... 9	
BENEFICIOS DE LA APLICACIÓN DEL COACHING Y DE LA EMPOWERMENT COMO HERRAMIENTAS DE DESARROLLO EN UNA ORGANIZACIÓN	10
CONCLUSIÓN	10
PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN RELACIONADA AL TEMA	10
AGRADECIMIENTOS	11
REFERENCIAS.....	11

RESUMEN

En este artículo se muestra un poco del amplio panorama de las herramientas y recursos de los que echa mano la administración para alcanzar los objetivos organizacionales. Aquí se muestran dos herramientas, el coaching y el empowerment. Se explica que son, de que tratan, sus objetivos, así como sus beneficios y se ofrece una explicación de porqué son consideradas como herramientas de desarrollo dentro de la empresa.

¿QUÉ ES EL COACHING?

La ECC considera al coaching así.

"Coaching es el arte de hacer preguntas para ayudar a otras personas, a través del aprendizaje, en la exploración y el descubrimiento de nuevas creencias que tienen como resultado el logro de sus objetivos" (Escuela Europea de Coaching, 2003)

La Asociación Española de Coaching (ASESCO) lo define de la siguiente manera.

"El coaching es una disciplina nueva que nos acerca al logro de objetivos permitiéndonos desarrollarnos personal y profesionalmente. Es una competencia que te ayuda a pensar diferente, a mejorar las comunicaciones que mantienes y profundizar en ti mismo"

Y la Federación Internacional de Coaching (ICF, por sus siglas en inglés) lo considera de la siguiente forma:

"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"

ORIGEN DEL TÉRMINO

El coaching es una práctica profesional que consiste en acompañar a una persona o entrenar a un grupo de ellas con el objetivo de alcanzar una meta en común, alcanzar logros significativos en su vida personal o profesional o a desarrollar distintas habilidades específicas.

El coaching es una herramienta que permite desarrollar competencias que ayudan a pensar diferente debido a que su función es situar a la persona desde otro ángulo de la situación para ampliar su entendimiento y panorama del problema, brindándole otro punto de vista y de esa forma lograr la consecución de los objetivos planteados.

La misión de esta competencia es hacer que cada persona puede alcanzar una comprensión de la situación, viva con más conciencia y autenticidad y se transforme en maestro de sí mismo. (Lider-haz-Go, 2011)

El término coach etimológicamente viene de un pueblo en Hungría y hacía referencia a los intercambios de carruajes en esa época para llevar a las personas de un lugar a otro.

En inglés el término coach se traduce como entrenador, así que al hacer una conjunción de esas dos descripciones se puede deducir que la palabra significa el entrenamiento que recibe una persona por parte de otra para llegar de un sitio, el cual en términos actuales se puede traducir como la situación actual, hasta llevarlo a otro, el cual se considera como el objetivo deseado.

Coach

Es aquella persona que utiliza la herramienta del coaching de una manera profesional, es decir como una disciplina para hacer que el coachee puede alcanzar los objetivos perseguidos.

También puede ser aquella persona que es líder y que va a la cabeza de alguna acción en conjunto con un equipo de trabajo, es decir un individuo que posee una

visión inspiradora que puede trascender a través de una actitud disciplinada y comprometida con los objetivos y resultados, mismo que puede dirigir a un equipo a través de diversas situaciones logrando que las metas planteadas puedan volverse reales y tangibles.

Coachee

Es la persona que recibe el proceso de coaching. Puede ser un solo individuo o un grupo de ellos en equipo. (Vico, 2015)

TIPOS DE COACHING

Existen diversos tipos de coaching dependiendo a que área se quiere enfocar esta herramienta. Existe una amplia gama de clases de coaching que son aplicables para diferentes procesos en la vida. A continuación se mencionan los más destacados.

Principalmente se divide en dos ramas el coaching que está dedicado hacia la vida personal y el coaching que está orientado hacia la vida profesional y laboral.

Coaching vital

Este tipo de coaching mantiene el enfoque en la potencialización y desarrollo de capacidades que ayudan a la persona a construir una relación sana con su entorno. Así mismo busca fortalecer la imagen personal para luego proyectar los recursos obtenidos hacia un plan de acción que permitan encontrar un equilibrio en la visión de la vida que posee ese individuo.

Coaching personal: Auxiliar en la consecución de metas personales, superación de pérdidas y obstáculos y mejoramiento personal en general con el objetivo de vivir más plenamente.

Coaching deportivo: se puede considerar este tipo de coaching como el origen de la herramienta. Es el proceso integral mediante el cual el individuo permite la optimización del rendimiento deportivo.

Coaching financiero: Herramienta que permite el desarrollo de estrategias necesarias conducir las finanzas personales en orden Y de esa manera alcanzar los objetivos financieros deseados. 3

Entre otros, como coaching para el liderazgo, coaching musical, coaching para expatriados, etcétera.

Coaching ejecutivo

Este tipo de coaching concentra sus herramientas en promover el desarrollo de competencias entre los trabajadores o líderes en una organización. Este tipo de coaching se puede dar de manera individual o en equipos y se estructura mediante una planificación señale la forma de actuar de la estructura organizacional de conciliar las necesidades personales con las competencias y objetivos organizacionales, los valores que tiene el individuo junto con la visión y la cultura de la empresa a la cual pertenecen de manera que el bienestar personal repercuta en pro de la calidad del trabajo.

Coaching para emprendedores: este tipo de herramienta busca darle un acompañamiento a la persona que está intentando establecer un negocio o dar seguimiento a una nueva idea.

Coaching empresarial: este método está orientado a la persona que dirige una organización Y que debe asistir la gente de su trabajo en relación a distintos aspectos profesionales este tipo de coaching también se enfoca a la persona

como individuo sin embargo las consecuencias inciden directamente en la organización. (Entrepreneur, 2010)

EMPOWERMENT

El empowerment es una técnica ocupada por la administración que consiste delegar o transmitir el poder y la responsabilidad a los trabajadores o equipos de trabajo en una organización para que estos puedan tomar decisiones y resolver problemas sin necesidad de obtener la aprobación de un superior. Es decir mientras los gerentes, superiores y jefes anteriormente se dedicaban exclusivamente a dirigir y controlar a las personas actualmente dejan que los trabajadores poner en práctica sus ideas y métodos personales para realizar las tareas mediante sus propias competencias.

OBJETIVO DEL EMPOWERMENT

El objetivo principal de esta herramienta es distribuir adecuadamente el poder, la autoridad y la responsabilidad dentro de la organización y de esa manera fortalecer a cada uno de los miembros que la constituyen así como hacer crecer la empresa mediante el aprovechamiento máximo de los conocimientos, habilidades y capacidades de los colaboradores.

BENEFICIOS DE LA APLICACIÓN DEL EMPOWERMENT

A través de la aplicación de esta herramienta los trabajadores con los equipos de trabajo que conforman a la organización tienen un mayor poder de decisión y de ejecución de ideas así como mayor autoridad para resolver los problemas, una mayor autonomía para el desarrollo de sus funciones y mayor responsabilidad por la ejecución de las tareas, por las metas y por los resultados obtenidos. Las organizaciones que trabajan mediante el empowerment orientan, motivan y estimulan al personal para que pueda desarrollar al máximo sus capacidades de

Liderazgo además reconocen los éxitos y recompensan los resultados.
(CreceNegocios, 2017)

REQUISITOS BÁSICOS PARA LA APLICACIÓN DEL EMPOWERMENT

Manejo de la información

Este rubro hace evidente el hecho de que se tiene que proporcionar los empleados la información necesaria para que tengan una visión amplia de la situación a la que se enfrentan, debido a que las decisiones que el empleado va a tomar se basan en el criterio propio cuando el jefe está ausente y el empleado depende completamente de la información y del conocimiento que tenga sobre la situación. Así que del conocimiento que se le proporcione al empleado dependerán las consecuencias de la decisión a tomar.

Delegación de la autoridad

Es necesario que se le proporcione al empleado el permiso de decidir debido a que muchas veces se pone al empleado en situaciones límite sin este permiso y ocasiona serios problemas el hecho de que no pueda tomar decisiones.

Comunicación con áreas internas

Es necesario que las áreas en contacto directo con el cliente permitan el acceso total a la información a las áreas que no tienen contacto con el cliente para que de esa manera puedan tomar decisiones acertadas.

Apoyo

El mostrar el apoyo al empleado es fácil cuando esté toma la decisión adecuada sin embargo los jefes muchas veces se comportan de distinta manera cuando el empleado se equivoca o la decisión tomada muestra algunos errores. Es importante hacer que el empleado se sienta en confianza y respaldar las iniciativas que toma para la resolución de los problemas así como tratar de crear un ambiente que fomente la iniciativa.

Actitud de servicio

Uno de los objetivos principales que persigue el empowerment es la disminución del tiempo de respuesta al cliente por lo consiguiente una de las premisas básicas es hacer todo lo posible para satisfacer al cliente sin perjudicar a la empresa mediante una actitud de servicio adecuada. (Escobar, 2017)

COACHING Y EMPOWERMENT COMO HERRAMIENTAS DE DESARROLLO

El coaching es el acompañamiento que se le da a una persona durante un proceso de crecimiento personal mientras que el empowerment es la capacidad que se le otorga a una persona para la toma de decisiones y la ejecución de acciones sin la autorización de un superior. Estas dos herramientas van de la mano puesto que para poder llevar a cabo un proceso de empowerment es necesario atravesar este proceso mediante un acompañante es decir un coach.

Una de las principales razones por la cual el coaching y el empowerment son consideradas como herramientas de desarrollo dentro de una organización es debido a que ambas herramientas propician competencias que ayudan a pensar diferente, permitiendo de esa manera tomar acción efectiva en la toma de decisiones y responsabilidad de los resultados obtenidos a partir de los objetivos planteados mientras hacen crecer la imagen que tiene el individuo de sí mismo mejorando la comunicación y profundizando las relaciones laborales y personales.

Estas dos herramientas en conjunto proporcionan crecimiento tanto para la organización como para los colaboradores ya que si las personas o individuos que laboran en una organización crecen, por consiguiente y como resultado la organización también lo hará.

Si a una persona se le da la opción de actuar por ella misma es decir tomar decisiones y la responsabilidad de las consecuencias de esas decisiones se hará partícipe a esa persona del éxito o fracaso de la tarea, por lo cual al sentirse ella responsable de esa actividad mostrará más desempeño al realizarla. Si este empoderamiento va acompañado de un proceso de coaching en el cual el coach

auxilie al coachee a explotar todo su potencial reflejará resultados positivos dentro de la persona lo que a su vez reflejará mejoras dentro de la organización.

BENEFICIOS DE LA APLICACIÓN DEL COACHING Y DE LA EMPOWERMENT COMO HERRAMIENTAS DE DESARROLLO EN UNA ORGANIZACIÓN

Algunos de los beneficios que ofrece la aplicación de estas dos herramientas son:

- Generan posibilidades diversas dentro de distintas áreas (toma de decisiones, consecución de objetivos, formas de trabajo, utilización de herramientas, entre otros).
- Agrega valor a los programas de desarrollo de ejecutivos.
- Propicia y/o maximiza el liderazgo.
- Potencia el rendimiento del equipo
- Equilibra la vida privada con la profesional.

CONCLUSIÓN

Es de vital importancia para las organizaciones actuales que conozcan estas herramientas y que pueden llegar a implementarlas dentro de su organización debido a que son herramientas que proporcionan un amplio desempeño y propician el desarrollo los colaboradores de la empresa lo que ocasiona como consecuencia que la empresa crezca también.

Todo individuo lleva consigo un talento que espera se revelado, si a esa persona se le brindan las herramientas suficientes para descubrir ese talento y explotarlo se puede hacer a la persona consciente de todo lo que es capaz de hacer propiciando un autoconocimiento con el cual él puede ser capaz de buscar la forma de alcanzar los objetivos tanto personales como los de la organización.

PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN RELACIONADA AL TEMA

Aplicación de las herramientas de coaching y empowerment a los alumnos de la maestría en Ingeniería Administrativa.

Objetivo:

Proporcionar un acompañamiento al alumno a fin de auxiliarlo en el descubrimiento de sus habilidades y que mediante la herramienta del empowerment pueda llevar a cabo el desarrollo de las mismas, para lograr la consecución de sus objetivos.

AGRADECIMIENTOS

La elaboración de este artículo forma parte del estudio de la Maestría en Ingeniería Administrativa que se encuentra realizando la autora, por lo tanto agradece al Dr. Fernando Aguirre y Hernández la asignación de la actividad; al Tecnológico Nacional de México y al CONACYT, por el apoyo para la realización de dichos estudios.

REFERENCIAS

CreceNegocios. (2017). *CreceNegocios*. Recuperado el 02 de Noviembre de 2017, de <https://www.crecenegocios.com/el-empowerment/>

Entrepreneur. (16 de Agosto de 2010). Recuperado el 01 de Noviembre de 2017, de <https://www.entrepreneur.com/article/263605>

Escobar, R. (2017). *HCN World*. Recuperado el 02 de Noviembre de 2017, de <http://www.hcnworld.com/es/networking/articulos/29-empowerment>

Escuela Europea de Coaching. (2003). *EEC*. Recuperado el 01 de Noviembre de 2017, de <http://www.escuelacoaching.com/eec/que-es-coaching/26#>

Lider-haz-Go. (2011). Recuperado el 01 de Noviembre de 2017, de <http://www.lider-haz-go.info/que-es-coaching-3/#.WfqMI4-Cx0s>

Vico, A. (2015). *Be Fullness*. Recuperado el 01 de Noviembre de 2017, de <https://befulness.com/que-es-el-coaching/>