

**LAS NUEVAS TENDENCIAS DEL COACHING COMO PROPUESTA EN LA
FORMACIÓN DE LÍDERES EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR PÚBLICO EN
COLOMBIA**

JENNY AMPARO TORO SALAS

**PRESENTADO A
JACKSON PEREIRA SILVA**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ECONOMÍA
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN
BOGOTÁ D.C
2016**

Tabla de Contenido

TÍTULO	2
ANTECEDENTES	9
JUSTIFICACIÓN	9
OBJETIVOS	9
GENERAL	9
ESPECÍFICOS	9
MARCO TEORÌCO.....	9
DESARROLLO DEL TRABAJO	9
RESUMEN	9
CONCLUSIONES	9
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	9

Las Nuevas Tendencias Del Coaching Como Propuesta En La Formación De Líderes En Las Empresas Del Sector Público En Colombia.

El uso de las estrategias de coaching en el sector público no han tenido la misma difusión y aplicación como si se ha implementado en el sector privado, debido a las condiciones dadas por las políticas o normas y hasta su misma cultura organizacional, debido a que el enfoque de la mayoría de los funcionarios públicos se centraliza en conseguir un empleo fijo con una estabilidad laboral que es su máxima motivación y meta; es así como los resultados en cumplimientos de actividades se ven afectados porque no hay evolución o innovación, debido a la ejecución y forma de direccionamiento de los gerentes en sus respectivas áreas. (Rairán & Solano.2010.p.14)

De acuerdo a lo anterior la pregunta de investigación que se realiza es: ¿Son las nuevas tendencias del coaching una propuesta que agrega valor en la formación de líderes en las empresas del sector público en Colombia?

Antecedentes

Para identificar la correcta aplicación de esta pregunta se realizará el análisis del tema y se determinara si la propuesta del coaching agrega valor en el sector público tomando como inicio la experiencia y los resultados obtenidos con el estudio del enfoque en el sector privado; para esto es necesario realizar un breve estudio de esta metodología, sus orígenes, herramientas y elementos para su elaboración, donde se puntualizarán las ventajas de estos contextos para ponerlas en práctica en el sector público, para finalmente abordar las nuevas tendencias futuras que aportan y son necesarias en la implementación de estas metodologías en las empresas para el sector público en Colombia. (Rairán & Solano.2010.p.3)

Origen Del Coaching

Su inicio se da en el año 1980 donde se origina la creación de la metodología del coaching, que bajo el árbol genealógico proviene de varios autores filosóficos, como lo son Sócrates, Platón y Aristóteles; ya que los convierte en las figuras de mayor estudio para otros autores del coaching, por su más alta influencia en el poder de la oratoria y su facultad de expresión pública, los cuales contaban con grandes cualidades para conseguir la atención de las personas, por lo tanto se dice de Sócrates: (Ravier.2015.p.67).

“Creía en la superioridad de la discusión sobre la escritura y por lo tanto, pasó la mayor parte de su vida de adulto en los mercados y plazas públicas de Atenas, iniciando diálogos y discusiones con todo aquel que quisiera escucharle, a quienes solía responder mediante preguntas. Privilegió un método, al cual denominó (probablemente evocando a su madre partera) mayéutica, es decir, lograr que el interlocutor descubra sus propias verdades. Fue obediente con las leyes de Atenas, pero evitaba la política, creía que podría servir mejor a su país dedicándose a la filosofía, no escribió ningún libro ni tampoco fundó una escuela regular de filosofía, todo lo que se sabe con certeza sobre sus enseñanzas se extrae de la obra de Platón, que atribuyó sus propias ideas a su maestro. (Biografías y Vidas, 2014-2016).

Platón describió a Sócrates escondiéndose detrás de una irónica profesión de ignorancia, conocida como ironía socrática, con gran ingenio y agudeza mental, la base de sus enseñanzas y lo que inculcó, fue la creencia en una comprensión objetiva de los conceptos de justicia, amor y virtud; y el conocimiento de uno mismo, creía que todo vicio es el resultado de la ignorancia y que ninguna persona desea el mal; a su vez, la virtud es conocimiento y aquellos

que conocen el bien actuarán de manera justa, su lógica hizo hincapié en la discusión racional y la búsqueda de definiciones generales.”(Biografías y Vidas, 2014-2016).

Bajo los inicios de estas teorías se dio paso a la creación de nuevos conceptos sobre el coaching en la cual su metodología principal se deriva de la Mayéutica, a través de la cual se busca que el cliente conozca la verdad sobre su propia óptica, en este punto el coaching es un recipiente vacío donde mientras más abierto sea su cliente o bien llamado “coachee”, se brindara mayor lugar para que el trabajo con el conocimiento propio del cliente logre avanzar y llegar a descubrir su potencial, sus mayores cualidades. (Ravier.2015.p.34).

Otros autores que se han sido una tendencia al pensamiento descrito hacia los conceptos del coaching son Platón y Aristóteles, es por esto que Platón reconoce la estructura de sus diálogos que es lo más relativo a las sesiones del coaching, lo cual nos conlleva a saber cuánta importancia se debe brindar a la comunicación asertiva, a la escucha activa, estas dos herramientas nos llevan a conocer que son cualidades que deben ser enseñadas al coachee para poder evolucionar en un verdadero catalizador del otro para fortalecer estas destrezas profesionales.(Ravier.2015.p.34).

Es así como Leonardo Ravier nos enseña sobre estos grandes filósofos que dieron paso a las metodologías que después de muchos años se implantarían en el contexto actual del llamado coaching, que los trasladaría a descubrir mejores resultados para avanzar y llevar a cabo el fortalecimiento del coaching es así como el describe Ravier afirma:

“También al igual que platón, entendemos a la educación como formadora del carácter, es así como nuestro trabajo consiste en ser catalizadores del autoconocimiento, tanto del espíritu, como del cuerpo, la mente, el corazón y las relaciones sociales de nuestros clientes. El conocimiento de uno mismo es el marco a través del cual nuestros clientes pueden acceder a

un desempeño extraordinario, producto de un proceso de aprendizaje fuera del alcance técnico y formal. El autoconocimiento se transforma, de esta manera, en la fuente real de todo proceso de coaching. Platón disenta en algunos aspectos ideológicos con su maestro Sócrates y sin embargo entendía el valor de las conversaciones tal como le enseñó su maestro. Nosotros los coaches, entendemos que el coaching no es una ideología, sino más bien un método basado en procesos de relaciones humanas que pueden trabajar con las personas independientemente de sus credos, religiones, filosofías personales.” (Ravier.2015.p.34).

Finalmente Aristóteles nos relata sobre su teoría de la autorrealización donde de manera resumida nos inspira a creer en nosotros mismos como individuos, el plasma la idea de que el hombre puede llegar a ser lo que desee ser o convertirse en lo que se plante llegar a ser, entonces diseña las preguntas de incógnita que son en donde estoy y para donde quiero llegar, para que todo ese enfoque nos conduzca a buscar la vía que es la realización como ser humano y su felicidad.

Justificación

Ahora bajo estos conceptos establecidos desde sus orígenes, el coaching nos enseña estas grandes herramientas o instrucciones para poner en prácticas las cuales describe Leonardo Ravier así:

- “Valoremos la peculiaridad de las personas reconociendo que cada ser humano es diferente
- Trabajamos con la conciencia, dejando de lado todo aspecto del inconsciente, la conciencia es la que otorga libertad y capacidad de elección al hombre.
- Buscamos significados no explicaciones
- Las sesiones de coaching son no directivas

- El coaching se centra en el cliente, no en los objetivos, en otras palabras, es a través del cliente como trabajamos los objetivos, nunca un objetivo estará por encima de la persona.
- El rapport es fundamental en la relación humana entre el coaching y el cliente o coachee
- Nuestros clientes son responsables de la dirección y del plan de acción que se establece en cada sesión
- Las principales herramientas de un coach son sus cualidades
- El coaching no enseña, el cliente aprende
- El coaching enmarca, normalmente, dentro de los factores motivadores del ser humano, la autorrealización
- Nos orientamos al comportamiento, hacer, vivir y sentir
- Hacemos que nuestros clientes se planteen en que quieren llegar a ser, desde el presente hacia el futuro, construyendo su realidad
- La relación coach-coachee se establece en un marco integro de confianza en el otro, la aceptación y la comprensión de la persona dentro del marco de la confianza, es un axioma fundamental del coaching.” (Ravier.2015.p.67).

Es así como la difusión del coaching se transmite como disciplina o conducta que se puede establecer en diferentes contenidos, sin importar creencias o ideologías ya que se enfoca en un progreso exponencial que brinda a sus clientes poder descubrir sus más altas cualidades y descubrir cuál es su verdad como ser humano y fortalecer sus debilidades y mejorar cualquier área de su vida, como la parte laboral o profesional, familiar y personal, es por esto que el coaching en muy poco tiempo se ha convertido en una de las profesiones más desarrolladas y solicitadas en el siglo XXI. (Ravier.2015.p.67).

Con base a lo anterior se realizara un análisis de las herramientas que actualmente se utilizan en este proceso, lo primero es identificar que la traducción del coaching literalmente significa “Entrenamiento”, pero este con lleva a un proceso taxonómico más profundo, ya que consiste en el asesoramiento que realiza una persona que se conoce como “coach” que ayuda al “coachee” bien llamado cliente o gerente, el cual se clasifica según su cargo o alto mando, bajo el propósito de que este conozca a donde se dirige que quiere lograr y que medios van a utilizar ya que deben trabajar en grupo, el punto importante es que la empresa o cliente reconoce la necesidad de entrenar a su personal o altos gerentes porque se observa falencias por parte de sus actividades o toma de decisiones y aquí es cuando se integra este proceso el cual busca llevarlo a encontrar el camino a seguir para lograr los objetivos que se deben fijar entre las dos partes. (Telles, (2011).

Ahora bien la misión del coaching es alinear la búsqueda de la verdadera identidad de esa persona o cliente y mejorar la relación con las personas que tiene a cargo o bajo su mando, las cuales deben enfocarse en relaciones de calidad para lograr que su equipo de trabajo se integre y se ponga la camiseta para trabajar las meta y misión de la empresa donde se integran conocimientos de creatividad y compromiso, es así como las describe Telles:

- “Desarrollo de una relación de Sinergia
- Utiliza los cuatro roles del coaching centrado en el desempeño, entrenamiento, resolver problemas, ajustar el desempeño y mantener desempeño.
- Desarrollo de empleados
- Administrar recompensas que construyen el compromiso y fomentar el logro de resultados.” Telles. (2011).

El papel que juega el coach es apoyar y lograr una comunicación de doble vía, de retroalimentación donde se inician tareas que desarrollan habilidades y se guían para lograr el

éxito, ahora bien se debe tener presente los problemas u obstáculos que deben enfrentar y manejar de manera profesional siempre llevando a la solución más óptima para lograr evitar el fracaso y es aquí donde se lee las cualidades más positivas de cada miembro de su grupo de trabajo y se focalizan en que el recurso necesario para encontrar respuestas. (Telles, (2011).

Bien lo describe Telles quien afirma que el papel del coaching dentro de la organización se establece así:

- “Facilita que las personas se adapten a los cambios de manera eficiente y eficaz
- Moviliza los valores centrales y los compromisos del ser humano
- Estimula a las personas hacia la producción de resultados sin precedentes
- Renueva las relaciones y hace eficaz la comunicación en los sistemas humanos
- Predispone a las personas para la colaboración, el trabajo en equipo y la creación de consenso.
- Destapa la potencialidad de las personas, permitiéndoles alcanzar objetivos que de otra manera son considerados inalcanzables.” Telles. (2011).

Objetivos

Objetivo General

Identificar las nuevas tendencias del coaching como propuesta en la formación de líderes en las empresas del sector público en Colombia.

Objetivos Específicos

- Caracterizar las nuevas tendencias del coaching o futuras tendencias que conlleven a potencializar el crecimiento de aptitudes y habilidades en conocimiento para los gerentes del sector público.

- Describir las ventajas del coaching como estilo de liderazgo para el enfoque gerencial del sector público.

Marco Teórico

Para el correcto desarrollo de este tema tomare cuatro autores que han planteado conceptos fundamentales y muy importantes sobre las herramientas y conceptos a utilizar para el desarrollo del coaching a continuación me guiare en el autor reconocido Rafael Echeverría quien nos habla sobre coaching ontológico que se basa en una metodología del lenguaje que busca la comprensión total del comportamiento del ser humano donde explica el cambio radical que estamos viviendo con respecto al lenguaje y a la forma de pensar del ser humano como ser racional. (Echeverría, 2005).

Este punto es vital en el proceso del coaching porque como ya he mencionado una de las herramientas más importantes del coach es el saber leer correctamente a mi cliente o coachee para identificar sus mayores destrezas y debilidades y sobre estas realizar un plan de acción y comenzar a trabajar para el resultado del éxito establecido, es importante el contexto de praxeología que nos enseña el autor porque lo lleva a estudiar la estructura lógica de la acción del ser humano que afirma:

“Comprendemos el lenguaje como una capacidad individual, como la prioridad de una persona, solo podemos hacer lo que nuestra biología nos permite; no podemos traspasar los límites de nuestras capacidades biológicas, el lenguaje, postulamos, no es desarrollado por un ser humano aislado. El lenguaje nace de la interacción social entre los seres humanos. Una de las mayores contribuciones de la ontología del lenguaje es la competencia que ofrece a las personas para inventar y regenerar un sentido en sus vidas, la ontología del lenguaje nos

confronta con el hecho de que no podemos esperar siempre que la vida genere, por si misma, el sentido que requerimos para vivirla, pero simultáneamente nos muestra como generamos sentido a través del lenguaje: mediante la invención permanente de relatos y mediante la acción que nos permite transformarnos como personas y transformar nuestro mundo.”(Echeverria.2005.p.39)

Como bien lo explica el autor, el lenguaje, que es un mecanismo establecido por dos personas permite interpretar lo que piensa un ser humano, lo que refleja, lo que será y atraerá lo que imagine y llegara a ser lo que se proponga hacer, es por eso que cuando intervine un coach lo realiza con el fin de que su coachee logre abrir su mente y salga a luz sus pensamientos, ideas para lograr asesorarlo y entrenarlo con la primicia y objetivo de ayudarlo, creando un mecanismo y una serie de actividades que deberán planear en conjunto para cambiar paradigmas o ideas mal concebidas, guiándolo a descubrir su propia verdad.

Otro autor que surge en el tema del coaching y liderazgo es Joan Payeras Serra quien manifiesta es su libro, la creación de nuevos métodos para ayudar a los directivos y especialistas en la correcta forma de direccionar o dirigir a su grupo de trabajo, ya que como manifiesta el autor hay decisiones gerenciales que se toman de manera errada ineficaz y se convierten en una llamada gerencia o liderazgo impositivo, el cual produce resultados negativos sobre su grupo de trabajo y a su vez un no cumplimiento de metas propuestas por la empresa. Payeras. (2006).

En sus conceptos plantea que el surgimiento del coaching ha optimizado la comunicación y el desarrollo de alta productividad en cuanto a las capacidades del grupo de trabajo que se constituye bajo planes de liderazgo y así mismo a manejar momentos de dificultad, quien señala se ha constituido en una ayuda para verse como uno es y no como cree que es la persona. (Payeras.2006.p.5)

Cuando nos remitimos a las etapas del coaching podemos entender que este siempre debe realizar proceso de retroalimentación sobre los progresos de los empleados bien sean negativos o positivos, reconocer que se deben implementar planes para motivar a sus funcionarios, bien sea brindando una felicitación en público o alguna compensación adecuada para que se cree una cultura organización que propague la buenas conductas y sean imitadas, y las malas igual su correctivo para que no sea ejemplo de imitación. Payeras. (2006).

Ahora bien realizare un seguimiento a las características del coaching, de este tema nos habla Telles quien realiza una síntesis de las cinco ideas más relevantes que debe tener un buen coaching los cuales son:

Concreta, se traduce en direcciones que pueden ser mejoradas, el coach utiliza un lenguaje que toca el punto central y anima a la persona que está haciendo estudiada a ser específica, se focaliza en los aspectos objetivos y representativos del ejercicio, este a su vez puede ser corrigiendo o cuando puede ser puntualizado en forma precisa para que ambas partes entienden exactamente lo mismo que se está conteniendo”. (Telles, 2011).

Interactiva, en este tipo de conversaciones se realizan retroalimentaciones se intercambia información, se realizan preguntas sus respectivas respuestas se entrelazan ideas con la participación al 100 % en el involucramiento de ambas partes. (Telles, 2011).

Responsabilidad compartida tanto del coach como del cliente o coachee donde cumplen con la tarea de llevar una correcta responsabilidad para trabajo en equipo junto e incorporado por la mejora continua es así como se indica es necesaria una comunicación eficaz y oportuna. (Telles, 2011).

La forma específica esta conlleva a dos factores primordiales los cuales se basan en establecer metas que se deben diseñar desde el primer momento de la asesoría recibida por parte del coach

para establecer medidas de cumplimiento, para poder evaluar los correctos cambios o mejoras. (Telles, 2011).

Y por último nos lleva a Respeto que pieza fundamental ya que el líder que utiliza este modelo debe manejarlo todo el tiempo para que su comunicación sea sabia y dirigida con educación y amabilidad, implementando así a su personalidad el carisma necesarios para jamar incomodar con las oportunidades de mejora y cambios positivos para la retroalimentación del uno al otro. (Telles, 2011).

Con base a lo escrito entra también Leonardo Ravier quien es un conferencista internacional del coaching, quien nos relata sobre la influencia del método fenomenológico que nos explica y afirma:

“La fenomenología, desconocida por muchos, nos ha enseñado (incluso mucho antes que el desarrollo de la programación neurolingüística, que es imprescindible abstenernos de todo prejuicio para con nuestros clientes, de manera que permitimos que ellos mismos encuentren sus conciencias más puras, de la misma manera el coaching se aleja de los conocimientos técnicos o preconocimientos, para conseguir que la intuición se manifieste, y así poder percibir a la persona como un todo (visión global). Nuestra visión global permite, a su vez, que el otro (nuestro cliente) se perciba a sí mismo tal como es, encontrándose consigo mismo.” (Ravier.2015.p.67).

Cuando este concepto lo interioriza el coachee es mucho más sencillo para el coach transmitir la correcta guía y asesoría de este, ya que el primer paso para los cambios efectivos es reconocer las falencias y debilidades y aceptar que se debe cambiar bien sea los malos hábitos o sacar de nuestra mente las malas perspectivas o paradigmas incluidos por patrones de conducta establecidos por la educación o formación recibida, y al tener la voluntad de cambio este ya está

dispuesto a salir adelante y lograr juntos el desarrollo a buen término de su proceso. (Ravier, 2015).

Desarrollo Del Trabajo

En este punto vamos a dar inicio a describir las ventajas de este método coaching y evaluar la viabilidad para la aplicación de este proceso en la formación de líderes para funcionarios del sector público, ya que bajo el enfoque actual es necesario y de vital importancia que se implementen estos procesos basados en relaciones humanas. Luego finalizare con un breve resumen sobre las nuevas tendencias o futuras del coaching para la formación de líderes en el sector público. (Telles, 2011).

Cuando nos enfocamos en las ventajas o beneficios del coaching identificamos que una empresa que está en continuo éxito y desarrollo de sus metas debe integrar esta metodología y destinar un presupuesto para la formación de su personal ya que es de gran beneficio debido a que el coach debe garantiza la mejora del rendimiento del personal en el desempeño de sus labores, lleva una medición, establece la mejora en la relaciones Gerente y funcionario ya que se basa en manejar de manera correcta la vía de la comunicación y lenguaje. (Telles, 2011).

Facilita la motivación y el entusiasmo de la gente, realiza programas que brindan un reconocimiento especial al funcionario por el logro del cumplimiento de metas establecidas, el coach debe aumentar la implicación y el compromiso de los trabajadores frente a su organización y esto lo logra frente a los incentivos que bien pueden ser monetarios o beneficios para fomentar la proyección del estudio en los colaboradores, claro está bajo la autorización de los altos mandos en la compañía. (Telles, 2011).

Produce un incremento en valores corporativos y en especial en valores humanos, ya que recordemos que el coaching es un proceso de relaciones humanas donde se conoce a fondo y se

lee su lenguaje para que el mismo descubra sus verdades y sobre esas se trabaje y debe haber entre las dos partes confianza, respeto y comunicación asertiva. (Telles, 2011).

Fortalece el clima laboral, volviéndolo más cálido, amigable, participativo y confiable ya que bajo el proceso de las relaciones humanas realiza contacto con todos los participantes del área y puede intermediar para llevar a socializar ciertos paradigmas o realidades mal formadas. (Telles, 2011).

Refuerza la autoestima de las personas y auto confianza en sí mismo, porque dentro de su proceso logra determinar las mayores cualidades, aptitudes y destrezas de las personas bien se cliente o coachee y grupo de trabajo, el deber es funcionar de manera integrada para recobrar y mejorar las habilidades que cada uno descubrió bajo su guía y proceso de relaciones humanas. (Telles, 2011).

Es así como hay claros ejemplos basados tanto en el sector privado los cuales son de guía para implementarlos en el sector público, vemos el caso del Banco Davivienda donde se vive dentro de la compañía una sinergia y una verdadera motivación para ir cada día evolucionando con los sistemas e ideas de innovación de productos y servicios ofrecidos a los clientes, debido a la orden emitida por su presidente y proceso de capacitación de que todo cargo administrativo de alto rango debía estar certificado en coaching y vemos que esta es una disciplina inspirada para desarrollar altas competencias y producir grandes saltos de aprendizaje a Gerentes y Ejecutivos. (Telles, 2011).

Sin embargo se ha observado avances en cuanto la implementación de las prácticas del coaching en el sector público, como es el caso de la empresa de pensiones del estado, Colpensiones, quienes han dado un giro en la búsqueda de mejorar el desempeño en el recurso humano,

empezando por los altos mandos cargos administrativos, los cuales se encuentran en entrenamiento de coaching grupal, llevando a mejorar la retroalimentación de sus funciones y culminar con éxito sus habilidades gerenciales. (Rairán & Solano.2010.p.14)

Es así como se identifica otro ejemplo sobre otra empresa del sector público que informa:

“Hay otras entidades que ya han avanzado en la implementación de dicha herramienta como es el caso de la Secretaria Distrital de Hacienda, quien a través de la Resolución N° SDH-000185 del 20 de junio del 2007 reglamentó sus programas educativos y de capacitación, dirigidos hacia los servidores de la entidad, los cuales incluyen la ejecución de actividades asociadas al coaching gerencial.” (Rairán & Solano.2010.p.14)

Bajo estos parámetros y toda la investigación es total mente necesario y viable la adaptación de este método coaching para la evolución, innovación y desarrollo del éxito de una empresa del sector público ya si se logra cambiar la percepción y diseño utilizado por años y lo implementa a las nuevas tendencias y futuras logran estar actualizados en su área y gerenciar de manera eficaz, es trascendente recordar que un pilar importante es el recurso humano de una empresa, ya que si se cuenta con gente capacitada motivada y entregada a su empresa, esta lograra llegar muy alto y avanzar a nivel global.

Para finalizar se mencionare las nuevas tendencias del coaching o futuras directrices que conlleven a potencializar el crecimiento para los gerentes del sector público, los cuales afirma Dotlich y Cairo que hay 8 tendencias, que llevan al coaching a ser de vital necesidad para las empresas las cuales son:

1. El “impulso del rendimiento”, se pretende que tenga mayor innovación y flexibilidad al observar los efectos que han traído consigo la globalización, las empresas que quieran mantenerse en el mercado y lograr altos niveles de rendimiento, se verán obligadas a

efectuar estrategias gerenciales que les permitan afrontar los cambios y dar valor agregado a sus productos y o servicios a través de la innovación.” Rairàn & Solano (citado por Dotlich & Cairo, 2010).

2. La “personalización masiva del aprendizaje” que es una necesidad ante el fracaso de programas de capacitación sistematizados. Ante la complejidad de destrezas, aptitudes y competencias de los seres humanos, cada vez se hará más necesario crear estrategias de capacitación que identifiquen y potencialicen las fortalezas de cada individuo y obtengan el mayor provecho de las mismas a través de los procesos de aprendizaje personalizado. .” Rairàn & Solano (citado por Dotlich & Cairo, 2010).
3. La “necesidad de catalizadores para el crecimiento” cuya vía es el progreso continuó, dentro de los métodos de capacitación y formación, es de vital importancia la orientación que puede ofrecer un coach, quien a través del entrenamiento que brinda, lleva a la persona al descubrimiento de sus mejores habilidades y expectativas en procura de su crecimiento personal y profesional. Rairàn & Solano (citado por Dotlich & Cairo, 2010).
4. Los “problemas generados por el estrés” que deben ser afrontados positivamente, las altas cargas de trabajo, la obtención de beneficios financieros, el aumento de las ventas, entre otros, han aumentado los niveles de estrés, tanto a nivel directivo como operativo; por esta razón, se debe preparar a las personas para que asuman sus compromisos y acciones de forma óptima, garantizando su bienestar personal y el de la organización. Rairàn & Solano (citado por Dotlich & Cairo, 2010).
5. El “efecto de la tecnología” que requiere un liderazgo de equipos y menos vigilancia, dados los avances tecnológicos que enfrentan el mundo, es necesaria que la empresa y su estructura forme equipos de trabajo de alto rendimiento conformados por líderes, cuyas

acciones se realicen bajo los principios de autocontrol y regulación. Rairàn & Solano (citado por Dotlich & Cairo, 2010).

6. La “búsqueda de un trabajo significativo” que solicita una contestación de los gerentes hacia sus colaboradores y hacia ellos mismos, en este sentido, la tendencia hacia dónde deben ir las organizaciones, es la de asignar a cada individuo aquellas tareas o actividades que al ejecutarse le constituyan un valor significativo a su vida y la organización de la cual hace parte. Rairàn & Solano (citado por Dotlich & Cairo, 2010).
7. Las “nuevas expectativas de desarrollo” sobre los recursos humanos que exige a la gerencia a conocer las necesidades de cada uno de ellos, con el fin de desarrollar la calidad de vida y la productividad de las personas que trabajan en una organización, los directivos se comprometen a conocer de sus colaboradores no sólo para identificar sus habilidades a nivel profesional, sino también sus perspectivas de desarrollo y crecimiento en todas sus dimensiones. Rairàn & Solano (citado por Dotlich & Cairo, 2010).
8. El “énfasis creciente en la diversidad” en el mercado global que demanda la extensión de competencias para dirigir equipos altamente capacitados y con diversos talentos en el ámbito laboral, pero para ello es necesario que su bienestar en cuanto a la salud su parte familiar y establecer programas de motivación donde los ejecutivos y colaboradores de la empresa sean un factor determinante a la hora de enfrentar las solicitudes de la globalización, por lo que el rol del coach sea interno o externo, resulta de vital importancia para el logro de los resultados de la organización y de su equipo de trabajo que hace parte de este. Rairàn & Solano (citado por Dotlich & Cairo, 2010).

Resumen

En el campo del sector público se identifican estructuras de manejo gerencial basadas en metodologías antiguas no correctas sobre la manera de orientar a sus grupos de trabajo y el correcto cumplimiento de las metas estipuladas por la empresa, se evidencia el pésimo liderazgo en algunas empresas de este sector, es por esto que decidí investigar sobre cómo el proceso del coaching en el sector privado ha producido tanto éxito y desarrollo en las metodologías utilizadas para gerenciar y trabajar el enfoque de relaciones humanas con el grupo de trabajo, mencionado las herramientas utilizadas para poder identificar las cualidades y fortalezas de estos grupos. Identificando sus debilidades trabajar en un proceso de mejora, ahora bien en esta investigación trato sobre los puntos que realiza un coach el cual trabaja de la mano y en sintonía con el coachee bajo el método rapport para que en unión y empatía socialicen y lleven a un feliz término cada punto a tratar, por lo cual el coaching es una metodología que produce relaciones humanas las cuales conllevan a mejorar su productividad para cumplimiento de metas y fortalecer las áreas personales y profesionales de un coachee.

Conclusiones

Este trabajo de investigación se realizó bajo la taxonomía de la investigación sobre el coaching sus orígenes los cuales dieron paso a grandes pensadores filosóficos quien desde tiempo atrás realizaban procesos de coaching y son los grandes fundadores de teorías que bajo la actualidad grandes autores de coaching como Leonardo Ravier o Rafael Echavarría explican conceptos muy definidos en esta ciencia la cual explica de lenguaje del ser humano.

Es por esta razón que ellos afirman que el Coaching no es una ideología sino un método que crea procesos de relaciones humanas, que busca entrenar o asesorar al cliente o bien llamado coachee, pueda identificar su propia identidad y lo conduzca a que de manera autónoma busque esa ayuda del coach para fortalecer sus habilidades gerenciales y potencializar sus cualidades para dirigir de manera correcta su grupo de trabajo, para lo cual se diseñan varios tipos de metodologías para su correcta aplicación y disciplina para evaluar su proceso.

Por lo anterior después de investigar sobre estos conceptos y tenerlos de forma explícita se describe y explica porque es importante que las empresas del sector publico tomen las correctas decisiones para implementar esta metodología y se utilice estrategias de formación sobre el recurso humano, conociendo que el personal es el pilar más importante en la empresa, que si invierten en el trabajador y lograr llevar estos conceptos y cambiar paradigmas y hasta su misma estructura organizacional se posicionaría en alto nivel de competencia frente a otras empresas. Es por esto que resumo en que todas estas herramientas ventajas y metodologías sirven de manera exitosa en los procesos de las compañías tanto privadas como públicas y su correcto aplicación es la que conlleva a que cada día exista un crecimiento a nivel estructural.

Referencias Bibliográficas

- Rairán & Solano. (2010.p.14) Universidad Militar, Facultad Economía
- Biografías y Vidas, (2014-2016).
- Leonardo Ravier. (2015.p.34. 67). La estructura de la lógica acción humana, coaching
- Marco A. Telles, A (2011) Universidad María Baral Centro de estudios de Innovación
Fundación aprender a pensar.
- Rafael Echeverría. (2005.p.39)Coaching Ontológico
- Joan Payeras Serra .2006.p.5). Métodos para Dirigir
- Dotlich & Cairo, (2010). El entrenamiento en Acción