

LOS BENEFICIOS DE TENER UN COACH EXTERNO

por **Rodrigo Espinosa**,
Coach y Coordinador de Información
en la Asociación Mexicana de Coaching.

...el entorno laboral es altamente competitivo y cambiante, es decir, se debe contar con trabajadores que estén preparados para afrontar los retos actuales.

En tu experiencia laboral, ¿alguna vez te ha pasado que tienes colaboradores con gran potencial, pero no encontraste los mecanismos para desarrollar al máximo su talento?

Afortunadamente, en la actualidad contamos con el Coaching, una herramienta de apoyo sumamente útil para las personas y las empresas, cuya ayuda ha sido comprobada por algunos estudios, como el realizado por la International Coach Federation (ICF), España “Market Coachig´08”, en el que analiza cómo se utiliza el Coaching dentro las organizaciones para fortalecer las capacidades de comunicación y liderazgo, generando resultados favorables.

Esto se debe a que el Coach y el Coachee (o cliente), tienen una interacción que permite el alcance de un objetivo establecido. Durante el proceso se realizan actividades estimulantes y creativas con la intención de maximizar el potencial del Coachee, quien explora sus competencias y talentos para mejorar los resultados de su vida laboral.



Así se observa en el estudio que ejecutó el Chartered Management Institute en el 2002, “Coaching at Work Survey”, donde se menciona que el 80% de los ejecutivos que estuvieron en un proceso de Coaching, obtuvieron beneficios en el trabajo; y el 93% de los gerentes opinan que este tipo de herramienta debería estar disponible para toda la organización.

De la misma forma, Fermina Gutiérrez, Directora del Centro de Dirección de Carrera del Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresa (IPADE), comentó que “Aquellos estudiantes que toman este proceso (Coaching) llegan a tener mejores salarios y más estabilidad que aquellos que no ocupan esta herramienta que ofrece el centro académico.”

Estos logros, afirma Gutiérrez, son gracias a la metodología que se utiliza, ya que las personas aprenden a analizar sus acciones y modifican su comportamiento para lograr sus objetivos por medio de gestiones concretas.

Lo que diferencia a quienes tomaron Coaching, es que logran romper las creencias que

limitan su desempeño y, a cambio, maximizan aquellas actitudes que les hacen mucho más eficientes y capaces.

En su libro *Lo que no se enseña en la Escuela de Negocios de Harvard*, Thomas McCraw señala que solo el 3% de las personas que estudian en esta prestigiosa escuela, saben lo que desean alcanzar. El Coaching ayuda a definir y clarificar los objetivos que el Coachee desea lograr; de esta manera, modifica su forma de actuar en cada nueva situación.

Actualmente, el entorno laboral es altamente competitivo y cambiante, es decir, se debe contar con trabajadores que estén preparados para afrontar los retos actuales. Para cumplir estos retos ya no basta ser experto en algún tema, sino que se requiere de creatividad y adaptabilidad en las formas de pensar y actuar.



El entorno cambiante no evita que las empresas se “estancuen” en una rutina provocada por el trabajo cotidiano, donde muchas veces se construye –sin darse cuenta– un pensamiento lineal, es decir, una acción cotidiana se puede convertir en un hábito o una actividad más del trabajo.

Un ejemplo de ello es “Pablo”, un empresario con quien he trabajado. Es dueño de una empresa y dentro de sus funciones llegó a estar la búsqueda de dinero para las quincenas de los empleados al final de cada mes, entre amigos, familiares, prestamistas, etcétera. Al ingresar al proceso de Coaching se dió la oportunidad de analizar y preguntarse si era la forma correcta de llevar su negocio, cómo podía generar más ingresos que le permitieran tener dinero al final de cada mes sin apuros, y cómo podría hacer más efectivo su tiempo.

En el proceso que tuvo conmigo (Coach externo), encontró soluciones creativas e innovadoras dentro de su empresa, permitiéndole realizar ajustes en su agenda para atender los asuntos importantes antes de que se convirtieran en urgentes (liberando un poco su apretado tiempo). Además, logró ahorrar un porcentaje de las facturas cobradas (con el fin de poder ocupar estos ahorros para contratiempos) y adquirió un factoraje que le da movilidad si algún cliente no le paga a tiempo; estos ajustes le permitieron tener tiempo para visitar a más clientes, haciendo su negocio más rentable.



ASOCIACIÓN MEXICANA
DE COACHING®

Aunque las muestras señalen que estamos en un error, al tomar una decisión y llevar a cabo una acción, solemos volvernos rígidos en nuestras opiniones o creencias, tendemos a “luchar contra marea” o ver que es la mejor opción, es decir, tomamos solo aquella información que reafirme que estamos en lo correcto y eliminamos el resto de los datos. ¿Cuántas veces te has empeñado en demostrar que tienes la razón, sin escuchar a los demás?

Una de las ventajas de tener un Coach externo en una empresa radica en que se cuenta con una herramienta que facilita el cuestionamiento de cada una de las acciones, generando planes de acción para corregir el rumbo y tomar decisiones que anteriormente se hubieran pensado inalcanzables o imposibles. Este es un proceso personalizado para que los directores y gerentes logren esa adaptabilidad, alentándolos a realizar el cambio necesario en su trabajo para ser más productivos y eficientes.

El Coach externo, en otras palabras, es un impulsor a las habilidades y competencias de las personas, y facilita la adaptación y el descubrimiento de las capacidades personales de los ejecutivos, con mira de que toda la organización se beneficie al incrementar el desempeño de la dirección y los gerentes.

