

---

A R T Í C U L O D E O P O N I Ó N

---

**MITOS Y REALIDADES QUE TODO LÍDER  
DEBE SABER SOBRE EL COACHING**

- *Una nueva cultura de coaching constituye una ruta para liberar el potencial de liderazgo latente en los directivos de una organización y refuerza su ejercicio donde ya existe*

**Por: José Luis Tovar\***

El éxito en las organizaciones productivas está cada vez más estrechamente relacionado con la forma en que los directivos piensan, deciden e interactúan todos los días. La cultura de liderazgo predominante en este momento en el ámbito de las corporaciones, se basa en el desarrollo de habilidades necesarias para conducir con efectividad a los colaboradores hacia los resultados que se espera que produzcan.

Sin embargo, haciendo una reflexión hacia el interior de una organización, cabe preguntarse: ¿Las habilidades de los ejecutivos corresponden a la situación dinámica del negocio moderno o se basan en los antiguos supuestos, rígidos y simplistas?, ¿Los líderes de su negocio enfrentan el desafío recurrente de responder en forma pragmática a tendencias y presiones revolucionarias en el mundo laboral?, quienes toman las decisiones estratégicas en su grupo, ¿Han hecho del *Aprendizaje de por vida* un modelo de paradigma?.

La disciplina que faculta personal y profesionalmente a los líderes para enfrentar con éxito los desafíos anteriores, es el *coaching*. La herramienta de desarrollo ejecutivo más difundida en las últimas décadas, que debido a su propagación, ha llegado al grado en que se han desvirtuado sus principios y técnicas.

Existen prácticas engañosas, fantásticas o esotéricas, que aunque muy poco o nada tienen que ver con el método profesional, sí confunden y enturbian la pauta de conocimiento, actuación y compromiso particular que empodera a un líder en una organización. En este sentido, es importante desmitificar algunas apreciaciones sobre el tema.

**LO QUE SÍ ES...**

En los últimos años, diversos expertos en la materia han considerado algunas apreciaciones con respecto a la realidad del *coaching*, entre las que destacan las definiciones siguientes:

De acuerdo a Talane Miedaner “Coaching es el proceso personalizado y confidencial que provee al líder de las técnicas para lograr el éxito y hacer que suceda todo aquello que siempre

ha deseado, por medio de la cobertura del vacío existente entre lo que actualmente es y lo que siempre ha soñado ser”

Por su parte Menéndez y Worth, lo destacan como: “El conjunto de técnicas que permiten al entrenado –*coachee*- avanzar en la vida, ya sea profesional o personalmente, porque no cuenta lo que sabe sino la manera en que aplica los conocimientos y las habilidades que desarrolla, para lograr los resultados deseados”.

Finalmente, John Withmore lo describe como: “Liberar el potencial de una persona para incrementar su desempeño al máximo”.

### **...Y LO QUE NO**

Dichos autores también han abundado acerca de lo no debe ser considerado como *coaching*, destacando las siguientes apreciaciones:

1. No es la panacea para remediar los males estructurales de la organización
2. No es capacitación o entrenamiento para el trabajo
3. No es consultoría sobre los procesos productivos de los negocios
4. No es terapia para ajustar desórdenes de la conducta o carencia de motivación
5. No es *mentoring* o *tutoring* para acceder a nuevos planos de eficiencia laboral

Con base en estos conceptos, todo líder debe partir de que el proceso del Coaching Ejecutivo, puede destacarse en cuatro fases:

1. Horizonte.- Encuadre centrado en propósitos y compromisos del *coachee*
2. Estructura.- Fortalecimiento de la “Columna vertebral” de valores, hábitos y creencias
3. Entorno.- Conciencia del enfoque de pensamiento -operativo-táctico-estratégico-
4. Gestión.- Modificación de estilo y modelo de actuación

### **COMPETENCIAS DEL COACH**

Como en toda disciplina hay ciertas habilidades por las que se puede reconocer a un *coach* profesional, entre el bagaje de competencias que en el proceso de acompañar a una persona a conseguir resultados de orden superior, podemos destacar las prácticas siguientes:

- Escucha, analiza y realiza preguntas poderosas
- Desvela el potencial que tiene el *coachee* a través de la reflexión

- Ayuda al *coachee* a generar nuevos sentidos y a modificar el tipo de observador que es
- Indaga, sugiere interpretaciones y plantea posibilidades de ejecutar determinadas acciones
- Facilita el cambio de creencias personales y de modelos o patrones mentales que bloquean
- Provoca compromisos que ayuden a llegar a la mejor acción y a desempeñarse con efectividad

Sin duda el *coaching* inspira de forma práctica una nueva cultura en la vida corporativa por lo que antes de buscar uno para su organización, todo líder debe reconocer con antelación que: la gestión creativa e innovadora ha desplazado en definitiva a la administración rutinaria y pasiva, que las compañías inspiradas son ganadoras y que las empresas necesitan menos directivos y más líderes.

***\*Experto en Capital Humano en EBC EduCorp***

###

#### **Acerca de la EBC**

**Con 88 años de experiencia la Escuela Bancaria y Comercial (EBC), es la Institución de Educación Superior Privada más antigua del país, especializada en Negocios. Cuya visión aspira a que la excelencia educativa sea base de su trabajo buscando el progreso de la comunidad y cuya misión es formar profesionales emprendedores que se distingan en el ámbito de las organizaciones por su saber, por su hacer y por su ser. Para mayor información consulta: [www.ebc.mx](http://www.ebc.mx)**

Contacto de prensa EBC  
Carolina Nacif, Coordinadora de Medios de Comunicación  
[c.nacif@ebc.edu.mx](mailto:c.nacif@ebc.edu.mx)  
+55 36832400 ext.2057