



**TRABAJO DE GRADO  
Opción Seminario-Diplomado.**

**EL COACHING COMO HERRAMIENTA ESTRUCTURAL PARA EL  
MEJORAMIENTO DE LOS PROCESOS DEL TRABAJO EN EQUIPO EN LAS  
EMPRESAS.**

Corporación Universitaria Remington.

Especialización En Alta Gerencia.

Seminario Habilidades Para El Desarrollo Del Liderazgo En Personas Y Equipos.

Claudia Milena Vanegas Moreno.

Nombre Del Tutor: Carlos Andrés Arias Henao.

Nombre Del Co-tutor: Jhon Edison Amortegui Granada

Seminario de Grado

2023.

### **Dedicatoria**

La culminación de este seminario está dedicada a Dios, cuya guía y bendición han iluminado mi camino a lo largo de esta especialización la cual termino hoy con gran satisfacción, por los conocimientos obtenidos, los cuales serán fundamentales no solo en el desempeño de mi rol como profesional, sino también como persona.

A mi madre Martha, le agradezco de todo corazón por estar siempre a mi lado, brindándome su apoyo incondicional y sus valiosos consejos para convertirme en una mejor mujer, madre y profesional.

A mi pequeño hijo Mathews, quien es mi fuente de inspiración y motor de vida, le dedico este logro con amor y gratitud, buscando siempre ser el mejor ejemplo para él.

### **Agradecimientos**

Quisiera dedicar este seminario, con el cual culmino mi especialización en Alta Gerencia, con infinito agradecimiento, primero a Dios por concederme la sabiduría para recibir de todos los docentes los conocimientos que con tanto profesionalismo nos transmitieron, a mi familia por su apoyo incondicional durante este proceso, pues sin ellos no hubiera sido posible convertirme en especialista; al docente Carlos Andrés Arias, por su enseñanza, asesoría, tiempo y dedicación durante este proyecto.

Hoy me siento orgullosa de culminar una gran etapa profesional en mi vida, este logro es un reflejo de la colaboración y el apoyo que he recibido a lo largo de este tiempo de mis familiares y amigos quienes han permitido que avance en camino profesional, con miras hacia el éxito. Gracias a todos.

## 1. Tabla de contenido

1.	Tabla de Contenidos .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.	Resumen.....	6
2.	Palabras clave.....	7
3.	Abstract .....	8
4.	Keywords .....	9
5.	Pregunta orientadora de la búsqueda .....	10
6.	Objetivos .....	10
6.1.	Objetivo General.....	10
6.2	Objetivo Específicos .....	10
7.	Metodología de búsqueda de la información .....	11
8.	Sustentación teórica de la pregunta.....	12
8.1	Características del coaching.....	12
8.2	Tipos de coaching .....	14
9.	Conclusiones. ....	27
10.	Bibliografía .....	28



## 1. Resumen

El coaching empresarial es una práctica que se ha vuelto cada vez más popular en el mundo de los negocios. Se trata de un proceso en el que un coach trabaja con individuos o equipos dentro de una organización para ayudarles a alcanzar sus objetivos profesionales y mejorar su desempeño. En este ensayo se presentan los aspectos clave del coaching empresarial: cumplimiento de objetivos y mejora del rendimiento. El coaching empresarial se centra en ayudar a los individuos y equipos a identificar y alcanzar sus objetivos profesionales. Estos objetivos pueden incluir el desarrollo de habilidades de liderazgo, la mejora de la comunicación, la gestión del tiempo, el aumento de la productividad objetivo de esta investigación y la resolución de conflictos.

Algunos términos que se encuentran ampliados dentro de esta investigación son:

- **Coach:** El coach empresarial es un profesional con experiencia en el ámbito empresarial y en técnicas de coaching. Su papel es guiar y apoyar a sus clientes, utilizando una variedad de herramientas y técnicas para ayudarles a superar obstáculos y alcanzar sus metas.

- **Proceso de coaching:** El proceso de coaching suele seguir una serie de etapas, que incluyen la definición de objetivos, la evaluación de la situación actual, la identificación de áreas de mejora, la creación de un plan de acción y el seguimiento y la retroalimentación continua.

- **Enfoque personalizado:** El coaching empresarial se adapta a las necesidades y metas específicas de cada cliente. No es un enfoque único para todos, sino que se personaliza según las circunstancias y desafíos individuales.

- **Desarrollo de habilidades:** El coaching empresarial se utiliza comúnmente para el desarrollo de habilidades de liderazgo y gestión, lo que puede ser beneficioso para los líderes y ejecutivos de una organización.

- **Resultados medibles:** Una de las ventajas del coaching empresarial es que los resultados son medibles. Los clientes pueden evaluar su progreso hacia la consecución de sus objetivos y realizar ajustes según sea necesario.

- **Confidencialidad:** El coaching empresarial se basa en la confianza y la confidencialidad. Los clientes pueden hablar abiertamente sobre sus desafíos y preocupaciones sin temor a que se divulgue información fuera de la sesión de coaching.

En resumen, el coaching empresarial es una herramienta efectiva para el desarrollo profesional y el mejoramiento del rendimiento en el entorno empresarial, demostrado por los casos estudiados en este trabajo y sus aportes a la investigación desarrollada. Este trabajo de investigación permitirá proporcionar un enfoque personalizado para ayudar a individuos y equipos a alcanzar sus metas y superar obstáculos, con un coach experimentado como guía y facilitador del proceso, y también incluyendo experiencias de diferentes empresas.

## 2. Palabras clave

Coach, Proceso de coaching, Enfoque personalizado, Desarrollo de habilidades, Resultados medibles, Confidencialidad.

### 3. Abstract

Business coaching is a practice that has become increasingly popular in the business world. This is a process in which a coach works with individuals or teams within an organization to help them achieve their professional goals and improve their performance. This essay presents the key aspects of business coaching: meeting objectives and improving performance. Business coaching focuses on helping individuals and teams identify and achieve their professional goals. These goals may include developing leadership skills, improving communication, time management, increasing the productivity targeted by this research, and conflict resolution.

Some terms that are expanded within this research are:

- **Coach:** The business coach is a professional with experience in the business field and in coaching techniques. Your role is to guide and support your clients, using a variety of tools and techniques to help them overcome obstacles and achieve their goals.
- **Coaching process:** The coaching process usually follows a series of stages, including defining objectives, evaluating the current situation, identifying areas for improvement, creating an action plan, and monitoring and feedback keep going.
- **Personalized approach:** Business coaching is tailored to the specific needs and goals of each client. It is not a one-size-fits-all approach, but is customized to individual circumstances and challenges.
- **Skills development:** Business coaching is commonly used for the development of leadership and management skills, which can be beneficial to leaders and executives in an organization.

- **Measurable results:** One of the advantages of business coaching is that the results are measurable. Customers can evaluate their progress toward achieving their goals and make adjustments as necessary.
- **Confidentiality:** Business coaching is based on trust and confidentiality. Clients can talk openly about their challenges and concerns without fear of information being divulged outside of the coaching session.

In summary, business coaching is an effective tool for professional development and performance improvement in the business environment, demonstrated by the cases studied in this work and its contributions to the research developed. This research work will provide a personalized approach to help individuals and teams achieve their goals and overcome obstacles, with an experienced coach as a guide and facilitator of the process, and also including experiences from different companies.

#### 4. Keywords

Coach, Coaching process, Personalized approach, Skill development, Measurable results, Confidentiality.

## **5. Pregunta orientadora de la búsqueda**

¿Cómo contribuyen las herramientas del Coaching al mejoramiento de la efectividad en los procesos de trabajo en equipo dentro de las organizaciones?

## **6. Objetivos**

### **6.1. Objetivo General**

Analizar la contribución de las herramientas del coaching en la mejora de la efectividad del trabajo en equipo.

### **6.2 Objetivo Específicos**

Identificar las principales herramientas de Coaching utilizadas en entornos laborales para el desarrollo de equipos de trabajo.

Establecer las características idóneas para la aplicación de herramientas de Coaching en la comunicación y colaboración entre los miembros de un equipo.

Explorar casos de estudio en los que se evidencia el incremento de la productividad y cohesión en equipos de trabajo y su relación con la incorporación de técnicas del Coaching.

## **7. Metodología de búsqueda de la información**

Este trabajo se desarrolla bajo una metodología de investigación mixta, en donde se une una metodología cualitativa ya que se parte de las experiencias y percepciones que se han venido obteniendo con el transcurso de los años en la implementación del coaching empresarial, y una metodología cuantitativa, ya que se presentan algunos resultados obtenidos en la aplicación de esta estrategia de mejora para las empresas.

## **8. Sustentación teórica de la pregunta**

### **8.1 Características del coaching**

El coaching empresarial consiste en un proceso de capacitación en el que un individuo con experiencia, competencias o reconocimiento en un área específica brinda orientación a un empleado (o a todo el equipo) con el fin de mejorar habilidades y potenciar la productividad, el rendimiento y la satisfacción laboral del personal. (Glowacka, 2022)

El Coaching Empresarial es un proceso de desarrollo personal y profesional en el cual un coach apoya a un cliente (generalmente un ejecutivo, gerente o empresario) a alcanzar sus objetivos a través de la mejora de habilidades, resolución de problemas y la toma de decisiones efectivas. Este proceso se enfoca en las metas de negocio y organizacionales del cliente y en ayudarlo a alcanzar su máximo potencial.

El coaching es una herramienta organizacional que, por medio de esfuerzos y técnicas, logra enfocar y dirigir al equipo humano de una empresa u organización, la cual refleja sus avances en la eficacia y resultados de los diferentes equipos de trabajo, motivándolos a seguir, consiguiendo los objetivos y metas propuestas para ellos, en cualquier nivel.

En la actualidad, el Coaching Empresarial se ha convertido en una herramienta imprescindible para las empresas que buscan mejorar su desempeño y lograr el éxito. Las organizaciones pueden contratar coaches para trabajar con sus líderes y gerentes para desarrollar habilidades relacionadas con la dirección, gestión de equipos, toma de decisiones y otras.

Algunos de los beneficios que el Coaching Empresarial puede ofrecer a una empresa incluyen:

- **Ayuda al desarrollo de liderazgo:** un coach puede ayudar a los líderes empresariales a desarrollar habilidades de liderazgo efectivas. Los líderes que participan en programas de coaching empresarial a menudo informan que mejoraron su capacidad para motivar, guiar e inspirar a sus equipos de trabajo.

- **Incremento de la productividad:** el Coaching Empresarial también puede ayudar a aumentar la productividad a nivel individual y de equipos. Al trabajar con un coach, los empleados pueden aprender a ser más eficientes y a trabajar de manera más efectiva juntos.

- **Fomenta el trabajo en equipo:** uno de los principales objetivos del Coaching Empresarial es fomentar el trabajo en equipo. A menudo, los empleados participan en sesiones de coaching diseñadas para fortalecer la colaboración y la comunicación dentro de los equipos de trabajo.

- **Mejora la toma de decisiones:** a través del Coaching Empresarial, los líderes empresariales pueden mejorar sus habilidades para tomar decisiones efectivas. Este proceso los ayuda a obtener y analizar información, evaluar riesgos y considerar los impactos de sus decisiones.

Aunque el coaching empresarial puede ser costoso, a menudo es una inversión que trae grandes beneficios y retorno de inversión a largo plazo. Además, al trabajar con un coach, un líder empresarial puede desarrollar habilidades que le servirán no solo en su carrera actual, sino también en su futuro profesional.

En conclusión, el Coaching Empresarial es una herramienta valiosa para las empresas interesadas en mejorar la productividad, el liderazgo y la toma de decisiones en sus

organizaciones. Si bien el proceso puede ser costoso, los beneficios que el Coaching Empresarial ofrece a menudo superan el costo, lo que lo convierte en una inversión atractiva y valiosa para las empresas que buscan mejorar su desempeño y crecimiento.

## **8.2 Tipos de coaching**

Henry Ford afirmaba que: “reunirse en equipo es el principio, mantenerse en equipo es el progreso, trabajar en equipo asegura el éxito” (UtopiaCF, 2013), esto es una ley dentro de las organizaciones, pues ellas no son más que un conjunto de personas que se unen en busca de un mismo propósito, salir adelante y mejorar cada día, aquí es donde entra el coaching organizacional, ya que recae como una acción directa sobre las personas, los verdaderos autores y responsables de la competitividad empresarial.

Algunas de las características que tiene el coaching organizacional son las siguientes:

- Se enfoca en el proceso
- Interacciones positivas entre el coach (líder) y el equipo de trabajo
- Responsabilidad mutua y compartida
- Respeto como base del proceso

Estas características se desarrollan a partir directamente desde el núcleo de la empresa, las personas. Es importante recalcar que la comunicación es una base fundamental para que todo este proceso funcione adecuadamente, ya que no solo es importante que las personas se integren, sino que también, escuchen y retroalimenten las estrategias propuestas por su coach.

Entonces, la primera característica, el coaching se enfoca en el proceso, es decir, así como hay diferentes empresas, también sus procesos son completamente distintos, la originalidad de

cada una de las organizaciones es lo que permite que estas se distingan entre las demás, y por ende sus objetivos, sus metas, sus actividades y las estrategias a emplear serán únicas, donde se debe identificar claramente las conductas, hábitos, reacciones y otros comportamientos de los empleados y sus equipos de trabajo. Esto como la base fundamental del coaching, ya que se basa en el liderazgo empresarial buscando una mayor productividad y un excelente clima laboral que pueda mantener este nivel a largo plazo.

La segunda característica habla acerca de las interacciones positivas entre el coach (líder) y el equipo de trabajo, como se describió anteriormente, el coaching organizacional basa todo en el liderazgo empresarial, y este deberá ser llevado de la mano de un coach empresarial, quien es Un profesional que posee experiencia en el ámbito empresarial comprende los desafíos comunes que enfrentan tanto individuos como equipos dentro de las organizaciones. Además, su dominio de metodologías específicas se acompaña de habilidades personales como la capacidad de escuchar de manera activa, formular preguntas efectivas y demostrar empatía. (Academia Crandi, 2021)

En el mundo globalizado que se tiene en la actualidad se observa personas que tienen talentos innatos para el liderazgo, son personas que han logrado que otras sigan sus pasos, son pioneros en muchas actividades y por lo tanto son admirados y seguidos, esto es un herramienta muy esencial en la organización pues permitirá que los equipos de trabajo estén comprometidos con sus resultados, habiendo una cohesión implícita que les de satisfacción cuando cumplan objetivos, es allí que se revela la importancia del coach, pues es él quien les hará ver lo que tienen y lo que les falta, pero no solo eso, sino que guiará a todos en el camino para conseguir los objetivos.

Hay varios tipos de coach, los coach de vida, quienes se enfocan en el desarrollo del individuo y potencian sus habilidades en la organización, analizando cara a cara los obstáculos

que interfieren con el logro de las diferentes metas. El coach laboral, quien ayuda a formar profesionales jóvenes, los impulsa, motiva y guía para incorporarse a la vida laboral, los coach de liderazgo, son personas que ayudan a que los líderes innatos desarrollen sus características y logren convertirse en líderes empresariales, por último, están los coach organizacionales:

Este tipo de coaching busca pulir el liderazgo de los directivos, capacitar a los jefes de área en el desarrollo de sus tareas y responsabilidades. Pero la diferencia de este tipo de coaching es que nos permite pensar en la organización de la empresa, y en la jerarquización (Academia Crandi, 2021).

La tercera característica del coaching organizacional habla acerca de la responsabilidad mutua y compartida, es decir, un coach eficiente consigue que todos sean parte del logro o del fracaso del proyecto a emprender, ya que las personas deben estar bien integradas y con ello apoyarse mutuamente, no solo en las victorias, sino también en las derrotas, ya que de todas las experiencias sean buenas o malas se aprende un poco más. Rick Warren decía: “si no estás cometiendo ningún error, no estás innovando. Si estas cometiendo los mismos errores, no estás aprendiendo” (Lifeder, 2021). El coaching pretende un aprendizaje continuo, es por esto que la responsabilidad compartida permite que se vea mucho más allá de lo estándar, que se aprecie todos los actos que se realicen dentro del equipo de trabajo, y se asignen tareas por igual entre todos los miembros.

Según un estudio de la Federación Internacional de Coaches (ICF), las organizaciones que utilizan el coaching como parte de sus estrategias de gestión del talento reportan un retorno de la inversión (ROI) medio de 7 veces la inversión inicial, y el 25% de las organizaciones reportan un retorno a la inversión de 10 a 49 veces la inversión. El mismo estudio realizado por la ICF encontró que el coaching tiene un impacto positivo en el desempeño individual: el 70% de las

personas reportaron un mejor desempeño laboral, el 80% reportaron una mayor confianza en sí mismos y el 73% reportaron mejores relaciones y habilidades de comunicación (Villamizar, 2014).

En una encuesta realizada por Conference Board, el 86% de las organizaciones informaron que utilizan el coaching para desarrollar empleados de alto potencial, y el 43% utilizan el coaching para desarrollar empleados de todos los niveles (Ray, 2023).

Un estudio de Price Wáter house Coopers (PwC) encontró que el uso del coaching resultó en una mejora significativa en la efectividad del liderazgo, con un aumento del 53% en la confianza en uno mismo, un aumento del 32% en el desempeño del equipo y un aumento del 29% en la capacidad de gestión. cambiar de manera efectiva.

Es importante tener en cuenta que la eficacia del coaching puede variar dependiendo de varios factores, como las técnicas de coaching utilizadas, el compromiso de las personas involucradas y los objetivos específicos de la intervención del coaching.

Existen diversas empresas que han aplicado el coaching en sus organizaciones. Algunos ejemplos incluyen:

#### **A. IBM:**

IBM implementa el coaching en su organización a través de diversas estrategias e iniciativas. Tienen un programa de coaching dedicado destinado a desarrollar y empoderar a sus empleados. Algunas estrategias son:

**Programa de coaching:** IBM tiene un programa de coaching formal que brinda servicios de coaching a sus empleados en varios niveles. Este programa se centra en el establecimiento de objetivos, el desarrollo de habilidades, la mejora del desempeño y el desarrollo del liderazgo.

**Coaches internos:** IBM capacita y certifica a coaches internos que trabajan dentro de la organización y brindan coaching a los empleados. Estos coaches internos son profesionales experimentados que pasan por un riguroso proceso de capacitación para garantizar un coaching de calidad (Launer, 2017)

**Gerente como entrenador:** IBM enfatiza el papel de los gerentes como entrenadores en el apoyo al desarrollo y crecimiento de los empleados. Se anima a los directivos a adoptar un enfoque de coaching para empoderar a sus equipos y ayudarles a alcanzar sus objetivos (IBM, 2023).

**Coaching basado en tecnología:** IBM aprovecha la tecnología para mejorar las ofertas de coaching. Utilizan plataformas de coaching virtuales, videoconferencias y recursos en línea para permitir la accesibilidad y eficacia del coaching en equipos geográficamente dispersos.

Es importante tener en cuenta que la implementación específica del coaching en IBM va cambiando con el tiempo y los nuevos retos que se afrontan.

## **B. Coca Cola**

Coca-Cola ha implementado un estilo de liderazgo carismático y ha enfatizado la mejora continua y el bienestar de los empleados como parte de su estrategia de crecimiento. El coaching se utiliza como una de las herramientas para apoyar sus iniciativas de liderazgo y desarrollo.

Los programas que utiliza Coca Cola para implementar el coaching empresarial son:

**Universidad Coca Cola:** la filosofía se basa en liderazgo, marketing y formación comercial, destacando como finalidad la creación de un buen ámbito laboral, por ende, un trabajo en equipo que le brinde eficiencia a la organización.

**Instituto de la felicidad:** la misión de este instituto es investigar y difundir información sobre la felicidad, con el propósito de elevar la calidad de vida. Llevan a cabo investigaciones

sobre una variedad de actividades, como conferencias, congresos y paneles, para obtener un mayor entendimiento de diversos aspectos de la sociedad. (Escandon, 2015)

**Plan integral:** en donde los empleados aplican las estrategias de coaching, guían y asesoran a los jóvenes en el ámbito laboral.

Cada una de estas empresas empleó el coaching como un medio para desarrollar a sus empleados y mejorar el desempeño. Se ha demostrado que el coaching es una herramienta eficaz para mejorar la productividad, la satisfacción laboral y la motivación en el lugar de trabajo.

Para implementar el coaching hay algunos pasos generales que se puede considerar al implementar el coaching en una organización:

**Definir objetivos:** Comienza por definir qué quieres lograr mediante la implementación del coaching en tu organización. Considere las necesidades y objetivos específicos de su empresa.

**Evaluar la preparación:** evalúe la preparación de su organización para adoptar el coaching. Esto incluye evaluar el compromiso del liderazgo, la alineación cultural y los recursos disponibles para las iniciativas de coaching.

**Identifique entrenadores:** identifique personas dentro de su organización que puedan servir como entrenadores. Busque profesionales experimentados con fuertes habilidades interpersonales y voluntad de apoyar el crecimiento y desarrollo de los empleados.

**Capacitación y desarrollo:** brinde oportunidades de capacitación y desarrollo para que sus entrenadores mejoren sus habilidades de entrenamiento. Esto puede incluir certificaciones formales de coaching, talleres y desarrollo profesional continuo.

**Introducir programas de coaching:** Introducir programas de coaching que atiendan a diferentes niveles de empleados, como coaching de liderazgo, coaching profesional o coaching de desempeño. Garantizar que estos programas se alineen con los objetivos identificados y proporcionen las estructuras de apoyo necesarias.

**Promueva una cultura de coaching:** Fomenta una cultura de coaching dentro de su organización alentando a los gerentes a adoptar el coaching como estilo de liderazgo y brindando recursos para el aprendizaje y la mejora continua.

Es importante personalizar la implementación del coaching para que se ajuste a las necesidades y dinámicas específicas de su organización. También puede resultar beneficioso buscar orientación de expertos en coaching y de las mejores prácticas de la industria.

El coaching empresarial en Colombia ha experimentado un crecimiento significativo en los últimos años debido al interés de las empresas en mejorar el desempeño de sus equipos y líderes, así como en promover un ambiente laboral más productivo y saludable. Aquí hay algunos aspectos clave del coaching empresarial en Colombia:

- ❖ **Creación de Valor:** Muchas empresas en Colombia ven el coaching empresarial como una inversión que puede ayudar a sus empleados a alcanzar su máximo potencial y, en última instancia, aumentar la rentabilidad y la competitividad de la organización.
- ❖ **Desarrollo de Liderazgo:** El coaching empresarial se utiliza ampliamente para el desarrollo de habilidades de liderazgo. Los líderes de empresas colombianas buscan mejorar sus habilidades de toma de decisiones, comunicación, gestión de equipos y liderazgo estratégico.

- ❖ **Empresas y Sectores Diversos:** El coaching empresarial se aplica en una variedad de sectores en Colombia, incluyendo el sector financiero, de tecnología, manufacturero y de servicios. Tanto las grandes corporaciones como las pymes buscan servicios de coaching.
- ❖ **Profesionales Certificados:** Para ejercer como coach empresarial en Colombia, muchos profesionales buscan certificaciones reconocidas internacionalmente. Esto garantiza un alto nivel de competencia y ética en la práctica del coaching.
- ❖ **Énfasis en el Desarrollo Humano:** Además del rendimiento empresarial, el coaching en Colombia también se enfoca en el desarrollo personal y el bienestar de los empleados. Esto incluye aspectos como la gestión del estrés, el equilibrio entre trabajo y vida personal y el desarrollo de habilidades sociales y emocionales.
- ❖ **Crecimiento del Mercado:** A medida que más empresas reconocen los beneficios del coaching empresarial, el mercado ha experimentado un crecimiento constante. Esto ha llevado a la proliferación de coaches y empresas de coaching en Colombia.
- ❖ **Regulación:** Aunque no existe una regulación específica para el coaching en Colombia, muchas organizaciones y coaches se adhieren a estándares éticos y de calidad establecidos por asociaciones profesionales de coaching.
- ❖ **Coaching Ejecutivo y de Equipos:** El coaching ejecutivo, dirigido a líderes y directivos, así como el coaching de equipos, que se enfoca en el trabajo en equipo y la colaboración, son enfoques comunes en el coaching empresarial colombiano.

En resumen, el coaching empresarial en Colombia ha ganado importancia en el mundo corporativo y se ha convertido en una herramienta valiosa para el desarrollo profesional y personal

de los empleados, así como para mejorar el rendimiento y la competitividad de las empresas en el país. La demanda de servicios de coaching empresarial continúa en aumento, y se espera que esta tendencia continúe en el futuro. Muchas empresas han aplicado el coaching empresarial como parte de sus estrategias de desarrollo organizacional y para el crecimiento de sus equipos de liderazgo. A continuación, se mencionan a grandes rasgos, algunas empresas colombianas conocidas que han implementado programas de coaching empresarial:

- **Grupo Nutresa:** Esta es una de las empresas más grandes de alimentos en Colombia. Ha invertido en programas de desarrollo de liderazgo y coaching para sus ejecutivos y líderes de equipo.
- **Bancolombia:** Una de las principales instituciones financieras de Colombia, Bancolombia, ha utilizado el coaching empresarial para el desarrollo de habilidades de liderazgo y la gestión del cambio en su organización.
- **Grupo Aval:** Otro gigante bancario en Colombia, Grupo Aval, ha incorporado programas de coaching ejecutivo para sus altos directivos y gerentes.
- **Ecopetrol:** La empresa estatal de petróleo y gas de Colombia, Ecopetrol, ha utilizado el coaching empresarial para impulsar el desarrollo de liderazgo y la gestión de proyectos dentro de la organización.
- **Avianca:** La aerolínea más grande de Colombia, Avianca, ha aplicado programas de coaching para mejorar la gestión de equipos y el servicio al cliente.
- **ISA:** Esta empresa multinacional de infraestructura, con sede en Colombia, ha implementado programas de coaching para desarrollar las habilidades de liderazgo y gestión de sus empleados.

- **Grupo Sura:** Una de las empresas más grandes de servicios financieros en América Latina, Grupo Sura, ha utilizado el coaching empresarial para el desarrollo de liderazgo y la gestión del talento.
- **Grupo Éxito:** Esta cadena de supermercados ha incorporado programas de coaching para mejorar la comunicación y la colaboración entre sus equipos.
  - **Telefónica Movistar:** La empresa de telecomunicaciones ha aplicado el coaching empresarial para el desarrollo de habilidades de liderazgo y la gestión del cambio en un entorno altamente competitivo.
  - **Banco de Bogotá:** Otra institución financiera importante en Colombia, el Banco de Bogotá, ha implementado el coaching empresarial para mejorar la gestión de equipos y la atención al cliente.

Estos son solo algunos ejemplos de empresas colombianas que han adoptado el coaching empresarial como una herramienta para el desarrollo de sus empleados y el fortalecimiento de sus operaciones. El coaching empresarial se ha vuelto cada vez más popular en el país, ya que las organizaciones buscan formas efectivas de mejorar el rendimiento, el liderazgo y la cultura corporativa.

Centraremos la atención en Movistar Colombia, una empresa colombiana la cual ha utilizado diferentes estrategias utilizadas para la implementación del coaching.

Movistar, la empresa de telecomunicaciones con presencia en varios países, ha implementado el coaching empresarial como parte de su estrategia de desarrollo de liderazgo y mejora del desempeño de sus empleados. Aunque los detalles exactos de cómo implementa el coaching pueden variar con el tiempo y según las necesidades de la organización, aquí se presentan algunas formas en que Movistar ha aplicado el coaching empresarial:

**Programas de Desarrollo de Liderazgo:** Movistar suele ofrecer programas de desarrollo de liderazgo que incluyen sesiones de coaching ejecutivo para sus altos directivos y líderes de equipos. Estos programas están diseñados para mejorar las habilidades de liderazgo, la toma de decisiones y la gestión de equipos.

**Coaching Individual:** Los empleados de Movistar, especialmente aquellos en roles de liderazgo, pueden tener acceso a sesiones individuales de coaching. Estas sesiones están dirigidas por coaches profesionales y se centran en objetivos específicos, como el desarrollo de habilidades de comunicación, la gestión del tiempo o la resolución de conflictos.

**Coaching de Equipos:** Movistar también puede implementar el coaching de equipos para mejorar la colaboración y el rendimiento en grupos de trabajo específicos. Estas sesiones pueden ayudar a resolver desafíos de equipo, fomentar la comunicación efectiva y alinear los objetivos del equipo con los objetivos organizacionales.

**Gestión del Cambio:** En un entorno altamente dinámico como el de las telecomunicaciones, el coaching empresarial se puede utilizar para ayudar a los empleados a adaptarse a cambios organizacionales, como la implementación de nuevas tecnologías o procesos.

**Evaluación y Seguimiento:** Movistar probablemente utiliza evaluaciones de desempeño y retroalimentación para medir el impacto del coaching en sus empleados. Esto puede incluir la medición de indicadores clave de rendimiento y el seguimiento del progreso hacia los objetivos establecidos en las sesiones de coaching.

**Cultura de Aprendizaje Continuo:** Movistar podría promover una cultura de aprendizaje continuo donde los empleados tienen acceso regular a oportunidades de desarrollo, incluido el coaching empresarial.

Es importante destacar que la implementación del coaching empresarial puede variar según las necesidades y prioridades específicas de Movistar en un momento dado. Además, la empresa puede trabajar con coaches internos o externos, dependiendo de sus recursos y preferencias.

El coaching empresarial en Movistar generalmente se centra en mejorar el liderazgo, el desempeño y la capacidad de adaptación de sus empleados en un mercado altamente competitivo y en constante cambio como el de las telecomunicaciones.

Como se ha podido analizar a través de este documento la implementación exitosa del coaching empresarial requiere una planificación y ejecución cuidadosa. Es por esto que se llega a los siguientes pasos para implementar con éxito el coaching empresarial en una organización:

**Definir los Objetivos y Propósito:** Identificar claramente por qué se desea implementar el coaching empresarial en la organización. ¿Cuáles son los objetivos que se espera lograr? Esto podría incluir mejorar el liderazgo, aumentar la productividad, reducir el rotativo de empleados, etc.

**Seleccionar a los Coaches:** Elegir coaches empresariales que estén altamente calificados y tengan experiencia en el ámbito empresarial. Asegurándose de que estén certificados y sigan estándares éticos.

**Identificar a los Participantes:** Identificar a los empleados que se beneficiarán del coaching empresarial. Esto podría incluir líderes, gerentes, equipos o empleados individuales, según los objetivos que hayas establecido.

**Crear un Plan Individualizado:** Trabajar con cada participante y su coach para establecer objetivos específicos y medibles. Cada plan de coaching debe ser personalizado según las necesidades y metas del individuo.

**Comunicación y Compromiso:** Comunicar claramente a los participantes el propósito y los beneficios del coaching empresarial. Asegurarse de que estén comprometidos con el proceso y comprendan su importancia.

**Sesiones de Coaching:** Llevar a cabo sesiones regulares de coaching de acuerdo con el plan establecido. Estas sesiones pueden ser individuales o en grupo, según lo necesario.

**Seguimiento y Retroalimentación:** Realizar un seguimiento constante del progreso de los participantes y proporciona retroalimentación regular. Ajusta los planes de coaching según sea necesario.

**Evaluación de Resultados:** Evaluar el impacto del coaching empresarial en la organización. Medir los indicadores clave de rendimiento (KPI) relevantes para los objetivos establecidos.

**Cultura de Aprendizaje Continuo:** Fomentar una cultura de aprendizaje continuo en la organización. El coaching no debe ser una actividad aislada, sino una parte integral del desarrollo de los empleados.

**Seguimiento a Largo Plazo:** Considerar el seguimiento a largo plazo para garantizar que los cambios sostenibles y las mejoras continúen más allá del proceso inicial de coaching.

**Documentación y Mejora Continua:** Documentar los resultados y lecciones aprendidas durante el proceso de coaching empresarial. Utilizando esta información para mejorar y ajustar futuros programas de coaching.

Recuerda que el éxito del coaching empresarial depende en gran medida de la planificación, la comunicación efectiva y la adaptabilidad a medida que se avanza en el proceso. Además, el apoyo de la alta dirección y la creación de un entorno que valore el aprendizaje y el desarrollo son fundamentales para el éxito del coaching empresarial.

## 9. Conclusiones.

El coaching empresarial es una herramienta poderosa que puede generar una serie de beneficios para las organizaciones, desde el desarrollo de liderazgo hasta la mejora del rendimiento y la creación de una cultura empresarial más positiva y orientada al aprendizaje. Sin embargo, es importante que el coaching se implemente de manera adecuada y que se adapte a las necesidades específicas de la organización para lograr los mejores resultados.

El coaching empresarial puede contribuir significativamente a la mejora del desempeño de una organización al ayudar a los líderes y equipos a alcanzar sus objetivos y resolver desafíos de manera más efectiva.

El coaching empresarial y la correcta aplicación de las diferentes estrategias puede ayudar a transformar la cultura empresarial al fomentar una mentalidad de aprendizaje continuo, la comunicación efectiva y la colaboración dentro de la organización, evidenciándose en un crecimiento continuo.

El coaching empresarial es una herramienta valiosa para el desarrollo de habilidades de liderazgo. Ayuda a los líderes a comprender sus fortalezas y áreas de mejora, lo que a su vez fortalece su capacidad de liderar con éxito.

### Lista de referencias

- Academia Crandi. (12 de Mayo de 2021). *Academia Crandi*. Obtenido de Academia Crandi:  
[https://academia.crandi.com/negocios-digitales/coaching-organizacional/#%C2%BFQue\\_es\\_el\\_coaching\\_organizacional](https://academia.crandi.com/negocios-digitales/coaching-organizacional/#%C2%BFQue_es_el_coaching_organizacional)
- Escandon, J. (22 de Noviembre de 2015). *Prezi*. Obtenido de COACHING Coca-Cola:  
<https://prezi.com/xvinqc-rg82-/coaching-coca-cola/>
- Glowacka, M. (15 de Julio de 2022). *Preply*. Obtenido de Preply Inc.: <https://preply.com/es/blog/b2b-que-es-coaching-empresarial/>
- IBM. (13 de Septiembre de 2023). *IBM*. Obtenido de ¿Qué hace IBM?: <https://www.ibm.com/about>
- Launer, V. (2017). Coaching interno en la práctica: un estudio de caso en IBM. *Revista internacional de coaching y tutoría basados en evidencia, vol. 15*.
- Lifeder. (20 de Febrero de 2021). *100 Frases de Errores y Equivocación para Reflexionar*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/frases-errores/>
- Ray, A. S. (30 de Junio de 2023). *The Conference Board*. Obtenido de Encuesta mundial sobre coaching ejecutivo 2023 (Chartbook): <https://www.conference-board.org/topics/executive-coaching/global-executive-coaching-survey-2023-chart-book>
- UtopiaCF. (13 de Mayo de 2013). *UTOPIA CONSULTORES*. Obtenido de UTOPIA-CONSULTORES:  
<https://utopia-consultores.com/10-frases-motivadoras-de-coaching-y-team-building/>
- Villamizar, C. M. (30 de Octubre de 2014). *Scielo*. Obtenido de El Coaching y la transformación organizacional: una oportunidad para las Empresas y los Coaches:  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2215-910X2014000200062](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-910X2014000200062)