

## Resumen

Muchos son los cambios que ha traído el siglo XX tanto para la actual sociedad, como para las personas y empresas. Entre algunos cambios podemos mencionar: la instauración del internet, la rápida evolución de la ciencia, la innovación, la proliferación de emprendimientos, la necesidad de desarrollar nuevas habilidades al interior de las organizaciones, etc. A esto se suman las demandas de la sociedad del conocimiento, la comunidad global y el mundo del trabajo, que exigen competencias laborales necesarias para el liderazgo, el éxito y la felicidad. Para dar respuesta a estas necesidades sociales, económicas, personales y laborales, nació el coaching.

La técnica se ha masificado, sobre todo en las empresas, mucho más cuando el estudio realizado por Harvard Business Review en el año 2011, demostró que las empresas americanas habían invertido 11.000 millones de dólares al año para potenciar el éxito empresarial, dado que era más rentable invertir que despedir a sus empleados.

Actualmente es usado por muchos coachees que individualmente deciden buscar un coach para que les ayude a mejorar en algún aspecto, o también, es solicitada por las empresas que requieren que sus trabajadores y colaboradores reciban coaching para mejorar, o prepararse para los cambios que se avecinan.

John Whitmore (2015) expone que si bien el coaching no es la técnica que promete solucionar todos los problemas que ocurren en el ámbito laboral, personal o incluso mundial, si, puede ser considerada una herramienta que puede ayudar a personas o ejecutivos, ya que es una de las habilidades más recomendadas para el crecimiento personal.

Aproximadamente desde el año 2.000 el coaching se ha popularizado significativamente a nivel mundial, decíamos que en Chile desde hace algunos años, existen variadas escuelas donde forman coach de calidad, pero es solo la ICF (International Coach Federation) la que acredita internacionalmente a los coaches y a esas escuelas. Por lo tanto, escuelas certificadas por la ICF en Chile, hay 4.

Por otro lado, en todo el mundo existen diferentes corrientes de coaching, las cuales se determinan principalmente por las escuelas de formación y sus autores. Lo importante es que estas escuelas si bien se desarrollan paralelamente, también se retroalimentan y

ponen a disposición nuevas herramientas que permiten mayor efectividad en los procesos vivenciados entre coaches y coachee.

Actualmente son 3 las corrientes principales de coaching: la Escuela Norteamericana, cuyo fundador es Thomas Leonard; la Escuela Europea, creada por Timothy Gallwey y John Whitmore; y la Escuela Chilena o escuela Ontológica, de Fernando Flores, Rafael Echeverría y Julio Olalla. Cabe señalar que los contenidos que se enseñarán durante los módulos II y III de este diplomado estarán relacionados con la corriente Europea, enfocada en el coaching ejecutivo.

Los tipos de coaching que se explican este módulo tienen que ver con el objetivo del proceso de coaching y no con la corriente que se elige, pues cada una de las corrientes puede ser usada en los tipos de coaching que se necesita. Estos son: coaching deportivo, Life coaching, coaching integrativo, coaching educativo y coaching organizacional donde encontramos el coaching empresarial y el coaching ejecutivo.

El coaching se ha masificado y suele usarse al interior de las organizaciones con el fin de que los equipos mejoren sus procesos, alcancen las metas propuestas por sus jefaturas o como estrategia de alto impacto para desarrollar liderazgo.

De acuerdo a Pucheu (2016) la decisión de solicitar coaching comienza cuando una jefatura de línea o uno de los profesionales de RR.HH percibe que hay dificultades o el riesgo de que una persona no cuente con las capacidades necesarias para hacer frente a sus desafíos.

Pero sin importar el motivo, lo importante, es que hoy la empresa cuenta con esta herramienta organizacional para lograr impactos en sus procesos de mejora.