



**INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL**  
**ESCUELA SUPERIOR DE CÓMPUTO**  
**Gestión Empresarial**



**Investigación:**

Coaching

**Alumno:**

Meza Vargas Brandon David

**Boleta:**

2020630288

**Grupo:**

4CM12

**Profesor:**

Maldonado Muñoz Miguel Ángel



## Coaching

El coaching es un proceso de desarrollo personal y profesional que tiene sus antecedentes en el ámbito deportivo, la psicología y la terapia, el desarrollo organizacional y las influencias filosóficas. Originalmente utilizado en el ámbito deportivo, el coaching se ha expandido a otros contextos y se ha convertido en una disciplina reconocida.

### Distinciones

- **Coaching personal vs. Coaching ejecutivo:** Esta distinción es fundamental, ya que diferencia el enfoque del coaching en el ámbito personal y el ámbito empresarial. El coaching personal se enfoca en el crecimiento y desarrollo individual en diversas áreas de la vida, mientras que el coaching ejecutivo se centra en el desarrollo de habilidades de liderazgo y gestión en un contexto organizacional.
- **Coaching interno vs. Coaching externo:** Esta distinción es relevante para determinar la fuente del coaching. El coaching interno implica que el coach sea parte de la organización y brinde apoyo a los miembros del equipo desde adentro, como líderes o gerentes. El coaching externo implica contratar a un profesional externo a la organización para brindar orientación y apoyo a los individuos o equipos.
- **Coaching basado en competencias vs. Coaching basado en procesos:** Esta distinción se refiere a los enfoques utilizados en el coaching. El coaching basado en competencias se centra en el desarrollo de habilidades específicas y busca mejorar el desempeño en áreas concretas. Por otro lado, el coaching basado en procesos se enfoca en el proceso de pensamiento, la toma de conciencia y el descubrimiento de soluciones, brindando apoyo para el crecimiento y la transformación personal.

### Fases

- **Establecimiento de metas:** En esta fase, el coach y el cliente trabajan juntos para definir las metas y objetivos que se desean lograr a través del proceso de coaching. Se establecen metas claras, medibles y realistas que guiarán el trabajo a lo largo del proceso.
- **Evaluación y análisis:** En esta etapa, se realiza un análisis exhaustivo de la situación actual del cliente. Se exploran fortalezas, debilidades, creencias limitantes y cualquier otro factor relevante que pueda afectar el progreso hacia las metas establecidas.
- **Desarrollo del plan de acción:** Una vez que se han establecido las metas y se ha realizado la evaluación, se crea un plan de acción detallado. En esta fase, el coach y el cliente colaboran para identificar las estrategias, los pasos y las herramientas necesarias para avanzar hacia las metas establecidas.
- **Implementación y seguimiento:** En esta etapa, el cliente comienza a poner en práctica el plan de acción acordado. El coach brinda apoyo y orientación durante todo el proceso, proporcionando retroalimentación, celebrando los logros y ayudando a superar obstáculos.
- **Evaluación y cierre:** Al finalizar el proceso de coaching, se realiza una evaluación final para revisar los logros y resultados obtenidos. Se analiza el progreso realizado en relación con las metas establecidas inicialmente.

### Competencias del coach

- Escucha activa
- Comunicación efectiva
- Empatía
- Habilidades de pregunta
- Flexibilidad y adaptabilidad
- Competencia en retroalimentación

### **Mentoring**

El mentoring es un proceso de desarrollo en el que una persona con más experiencia y conocimientos (el mentor) brinda orientación, apoyo y asesoramiento a otra persona con menos experiencia (el mentorado).

#### **Fases del proceso de mentoring**

- **Establecimiento de la relación:** En esta fase, se establece la relación entre el mentor y el mentorado. Se establecen los objetivos y las expectativas para el proceso de mentoring.
- **Exploración y desarrollo:** En esta etapa, el mentorado tiene la oportunidad de explorar y reflexionar sobre su situación actual, metas, fortalezas y áreas de desarrollo.
- **Planificación y acción:** En esta fase, el mentorado y el mentor trabajan juntos para desarrollar un plan de acción que aborde las metas establecidas. El mentor brinda orientación y ayuda en la identificación de recursos, la adquisición de habilidades necesarias y la implementación del plan.
- **Apoyo y orientación:** Durante todo el proceso, el mentor brinda apoyo continuo y orientación al mentorado. Se proporciona retroalimentación constructiva y se ofrecen consejos y sugerencias para superar obstáculos y desafíos.
- **Cierre y transición:** En esta etapa final, el mentorado y el mentor revisan y evalúan los logros alcanzados. Se celebra el progreso y los éxitos obtenidos.

#### **Cualidades del mentor:**

Las cualidades de un mentor exitoso incluyen experiencia y conocimientos en el área relevante, empatía, escucha activa, capacidad de orientación y consejo, capacidad para inspirar y motivar, paciencia y tolerancia, honestidad y sinceridad, y flexibilidad y adaptabilidad. Un mentor efectivo establece una conexión genuina con el mentorado, brinda apoyo y orientación, y ayuda al mentorado a alcanzar su máximo potencial.

#### **Mentor vs coach**

Un mentor comparte experiencia y conocimientos, mientras que un coach facilita el crecimiento personal y profesional del coachee. El mentor ofrece orientación y consejos basados en su propia trayectoria, mientras que el coach ayuda al coachee a descubrir sus propias respuestas y soluciones. La relación entre mentor y mentorado es informal y basada en la confianza, mientras que la relación entre coach y coachee es neutral y profesional. El mentor tiene un enfoque a largo plazo, mientras que el coach tiene un enfoque más corto y específico en el tiempo. En resumen, el mentor guía y aconseja, mientras que el coach facilita el autodescubrimiento y el crecimiento del coachee.