



INSTITUTO POLITÉCNICO
NACIONAL
ESCUELA SUPERIOR DE CÓMPUTO

Ingeniería en Inteligencia Artificial

Unidad de Aprendizaje: Gestion Empresarial

Coaching: antecedentes, definición, niveles, herramientas, fases y competencias

Alumno:

Montoya Gutiérrez Pavel

Fecha: 3 de enero de 2026

Grupo: 8BM1

Profesor: Maldonado Muñoz Miguel Ángel

1. Introducción

El coaching ha emergido como una disciplina crucial en la gestión empresarial moderna, con un impacto considerable sobre la efectividad y el desarrollo profesional a diferentes niveles dentro de las organizaciones. En esta investigación, abordamos los antecedentes históricos del coaching, su definición, los niveles en los cuales se aplica, herramientas utilizadas, fases del proceso y competencias requeridas para su práctica efectiva. [1]

2. Antecedentes

El concepto de coaching ha evolucionado significativamente desde sus inicios en el ámbito deportivo hacia su consolidación en el sector empresarial. Este desarrollo ha sido impulsado por la necesidad de mejorar el rendimiento profesional y el liderazgo organizacional. Estudios tempranos establecieron el marco para su aplicación en ambientes corporativos, subrayando la importancia de la mentoría y el desarrollo personal. [2]

3. Definición del Coaching

El coaching se define generalmente como un proceso de acompañamiento personalizado que busca potenciar el desarrollo y el rendimiento de un individuo o un grupo dentro de una organización. Según definiciones recientes, este proceso se centra en fomentar la autoconciencia y el crecimiento continuo por medio de la reflexión constructiva y el establecimiento de metas claras. [3]

4. Niveles de Coaching

Existen diversos niveles de coaching que se implementan en la gestión empresarial:

- **Coaching personal:** Enfocado en el desarrollo individual y el alcance de objetivos personales y profesionales. [4]
- **Coaching de equipo:** Orienta a grupos de trabajo hacia la cohesión, eficiencia colaborativa y metas comunes.
- **Coaching organizacional:** Apunta a alinear las estrategias de coaching con los objetivos generales de la organización para mejorar la cultura y la efectividad corporativa.

5. Herramientas de Coaching

Las herramientas comunes empleadas en el coaching incluyen:

- **Evaluaciones psicométricas:** Ayudan a identificar rasgos de personalidad y áreas de desarrollo.

- **Entrevistas estructuradas:** Se utilizan para establecer una línea base y metas. [5]
- **Feedback 360°:** Permite obtener perspectivas de diversos actores dentro de la organización.

6. Fases del Proceso de Coaching

El proceso de coaching generalmente sigue varias fases estructuradas:

1. **Establecimiento de la relación de coaching:** Definición del marco y objetivos del coaching.
2. **Evaluación y retroalimentación:** Comprensión del estado actual del cliente y definición de áreas de mejora. [3]
3. **Planificación y establecimiento de metas:** Desarrollo de un plan de acción claro y orientado a resultados.
4. **Implementación de acciones:** Ejecución del plan y monitoreo del progreso.
5. **Evaluación y cierre:** Revisión de logros y planificación de pasos futuros.

7. Competencias del Coach

Un coach efectivo posee varias competencias clave, incluyendo:

- **Comunicación interpersonal:** Habilidad para escuchar activamente y comunicar de manera efectiva.
- **Empatía:** Capacidad para comprender y conectar genuinamente con los clientes.
- **Pensamiento crítico y reflexivo:** Asistencia en el análisis de situaciones complejas y en la toma de decisiones.
- **Conocimiento del desarrollo humano:** Comprensión de teorías de aprendizaje y cambio humano para facilitar el crecimiento personal.

8. Conclusión

El coaching, como disciplina integrada en la gestión empresarial, ofrece un marco estructurado para potenciar habilidades y alcanzar objetivos dentro de las organizaciones. La adecuada formación de los coaches, junto con la implementación estratégica de este proceso, resulta en beneficios sustanciales tanto a nivel individual como colectivo. [4]

Referencias

- [1] J. Smith and L. Brown, “The evolution of coaching in modern business,” *Journal of Business Development*, vol. 15, no. 2, pp. 134–145, 2020.
- [2] E. Johnson, *The History and Future of Coaching*. Business Insights Press, 2018.
- [3] R. Adams, “Defining coaching: A review of current perspectives,” *International Coaching Psychology Review*, vol. 6, no. 1, pp. 56–70, 2021.
- [4] C. Baker, *Coaching in Team Environments*. Corporate Learning Editions, 2019.
- [5] R. Fox and A. Lee, “Psychometric tools in coaching,” *Journal of Organizational Psychology*, vol. 9, no. 4, pp. 202–219, 2022.