

---

## EL COACHING, CONTADOR PÚBLICO Y EL CAPITAL INTELECTUAL

---

C.P.C. ZELMA WONG TORRES

C.P.C. LUISA E. SALCEDO GUZMÁN

Alumna FLOR HUALPA BENAVENTE

“Aquellas empresas que se comprometen a innovar, son las que podrán mantenerse en el actual mercado. Se necesitan nuevos paradigmas que ayuden a crear una organización ganadora”.

Jerry W. Gilly y Nathaniel Bonghtan

### RESUMEN

La palabra coaching tiene su origen en el término inglés *to coach*, que significa entrenar. En el entorno empresarial y personal se conoce como coaching al proceso interactivo y transparente, mediante el cual el coach o entrenador o la persona o grupo implicado en dicho proceso, buscan el camino más eficaz para alcanzar los objetivos, usando sus propios recursos y fortalezas, siendo ello una herramienta de desarrollo de directivos que se lleva a cabo mediante un sistema de asesoramiento personal y profesional para el posterior impacto en la organización.

**Palabras clave:** Coach, Coaching, Paradigma, Liderazgo, Empresa, Capital intelectual.

### INTRODUCCIÓN

Coaching, palabra usada en las empresas, consiste en pedir la ayuda de un experto para capacitación en temas empresariales. El coach ve lo posible, lo positivo y el enorme potencial de las personas en la empresa y las ayuda a alcanzar su misión en su vida personal y profesional sobre la base de valores. Contribuye a lograr que sean mejores personas, que superen obstáculos y alcancen sus metas.

Para Gallwey, “el coaching consiste en liberar el potencial de una persona para incrementar al máximo su desempeño” (citado por Whitmore, 2003), cuando se habla de liberar el potencial, se refiere a que dentro de cada ser humano existen muchos talentos, destrezas, habilidades y conocimientos, que esperan ser liberados, para ello es necesario que la persona crea en sí misma. Esta idea se perfecciona con el concepto de Whitmore (2003) quien dice que: “El coaching es una intervención que

tiene como objetivo subyacente y omnipresente el fortalecimiento de la autoestima en los demás, independientemente del contenido de la tarea o cuestión de que se trate. Si los directivos tienen en cuenta este principio y actúan de modo auténtico y persiste sobre la base del mismo, quedarán asombrados por la mejora resultante en las relaciones y el desempeño.”

En otro aspecto, el coaching también se entiende como un estilo de liderazgo, ejercido por los gerentes, directivos o administrativos de una organización el cual se sustenta en ayudar a los empleados a señalar cuáles son sus habilidades y fortalezas, y alinearlas de acuerdo a sus aspiraciones profesionales y personales, basado en una conversación orientada al logro, en donde el líder brinda una formación y una retroalimentación continua, de tal manera que se está aprendiendo y mejorando constantemente, y de la misma forma se compromete al colaborador para realizar alguna tarea o labor. O como lo define Stephen Covey (2005): “El liderazgo consiste en transmitir a las personas su valía de un modo tan claro que éstas acaben viéndola por sí mismas”. En otras palabras, está destinado a lograr a la vez la eficacia en los resultados y la motivación y satisfacción personal de los trabajadores, cualquiera que sea su nivel.

A través del coaching, también se pueden abrir ventanas para examinar nuevos conceptos, nuevos sistemas integrales, técnicas, herramientas y nuevas tecnologías de gestión empresarial, que se centran en un estilo particular y diferenciado de liderazgo que resultan novedosas para el desarrollo de líderes en la administración de las empresas; además sirve como una metodología de planificación estratégica continua y progresiva a corto, mediano y largo tiempo, según sea el caso, logrando una mayor visión empresarial; al mismo tiempo, resulta ser un sistema integral, coherente,

continuo, día a día, para el desarrollo de los talentos, destrezas y habilidades individuales de las personas en el trabajo, conectado con la medición del desempeño individual, con los resultados del equipo y la presencia de amor por el trabajo y pasión por la excelencia; ayuda a mejorar y a formar equipos de alto rendimiento, aumentando las competencias individuales en beneficio de mejores resultados para el equipo; y por último, es un enfoque diferente que hace un viraje del trabajo obligación hacia el trabajo entrenamiento, alegría y desarrollo, es decir, hacia la autorrealización y excelencia personal.

Para que una organización crezca y tenga cada vez más éxito, es necesario que los seres humanos que laboran en ella se sientan satisfechos y felices en sus puestos de trabajo, para que puedan desarrollar todo su potencial, optimizando su desempeño, mejorando así la calidad en los procesos, y por ende aumentando la satisfacción de los clientes y de esta manera generando valor, por consiguiente, depende del gerente o líder propiciar el ambiente adecuado para lograr tales resultados.

En síntesis, aparte de ser un estilo de liderazgo, el coaching es una herramienta, basada en el diálogo o en la conversación entre dos o más personas, que incluye unos conceptos, principios y procesos, en donde no se transmite ninguna clase de conocimiento y que se enfocan en el fortalecimiento de la autoestima y en el desarrollo de conciencia de los seres humanos, buscando que éstas se responsabilicen para encontrar su propia felicidad, a desarrollar su potencial y mejorar su desempeño, mediante el establecimiento de unos objetivos concretos, medibles y alcanzables, que se logran por intermedio de un plan de acción previamente definido y una retroalimentación acordada entre las partes.

## COACH CONTABLE

El Coach o entrenador no da consejos, no tiene consultorio, no evalúa, no juzga a las personas, sólo hace preguntas que ayudan a reflexionar al empresario y personal, a encontrar sus propias soluciones, a sintonizarse con su cliente el que le sirve de espejo y ver en él su mejor imagen.

El Coach contable tiene la misión y meta personales y profesionales que mediante inducción debe propender a que la empresa logre alcanzar los objetivos que se ha fijado.

El coach contable es la palabra usada en las empresas para solicitar ayuda a un experto contable para que capacite al personal del área contable.

El Coach contable es un facilitador del crecimiento empresarial, ya que el coaching cree en el "Coach", es decir, la empresa es un potencial dirigido por personas a las que se hacen preguntas ya que ellas mismas logran sus respuestas a través de él. El coaching, desde el punto de vista de un contador, es el que ofrece a la empresa un proceso de crecimiento para el desarrollo de la misma. El entorno competitivo del Coach Contable requiere de un cambio, porque en competencia hay acciones que se mueven aceleradamente con la existencia de nuevas lluvias de ideas, para facilitar el valor de la información y el conocimiento. Es necesario relacionarse con las telecomunicaciones, el Internet, sistemas informáticos, formación intelectual, e intranet, entre otros.

El coaching contable debe lograr que los empresarios acepten que intervengan en los modelos que se planteen a los mismos, que deben darse los enfoques que sean necesarios para la aceptación del empresario, si a su modelo mental le falta la competencia empresarial éste se encuentra en los modelos autocráticos

incompatibles con el capital intelectual de la empresa, el Coach contable debe inducir a mejorar el rendimiento y desarrollo del potencial económico del empresario.

La empresa que apuesta por la evolución del capital intelectual encuentra en el coaching contable el modelo para lograr el desarrollo de las personas del quehacer contable

### ¿Qué es el coaching contable?

Es un modelo de experticia contable que tiene la finalidad de potenciar el desarrollo de las personas mirando siempre las posibilidades del futuro. El Coach (entrenador) contable debe creer en su potencial, por eso requiere del coaching (subordinados) contable para desarrollar sus estrategias en la empresa, teniendo confianza en sus entrenados.

### LOS OBJETIVOS DEL COACH CONTABLE

Los objetivos del Coach contable son:

1. Incrementar el nivel de conciencia del coaching contable con la creación de un plan de acción y evaluación de resultados tanto económicos como financieros.
2. Impulsar el desarrollo y potencial de sus colaboradores. Para ello debe:
  - Fijar el objetivo.
  - Desarrollar el conocimiento.

### PENSAMIENTO DEL COACH CONTABLE

Todo Coach contable, para fijar objetivos que impulsen cambios positivos en la empresa, debe preguntarse:

*¿Qué actividad requiere cambios?*

*¿Cuál es la situación actual y cuál el punto de partida que tiene la empresa?*

*¿Con qué recursos dispongo y con que habilidades cuento para alcanzar los objetivos?*

*¿Cómo debo actuar para lograr los propósitos definidos?*

*¿Cómo mediré y comprobaré que estoy llegando o alejándome de los objetivos?*

Por esta razón el Coach contable debe saber que está frente a un grupo de aprendizaje y desarrollo, y él aprenderá a desarrollar altas competencias y producir grandes saltos de aprendizaje, y ayudará a formular de modo adecuado las preguntas claves, así mismo, planteará y articulará los problemas de manera armoniosa y con poder de desarrollo. Luego, el Coaching contable es el líder entrenado por el Coach contable.

#### **PARADIGMAS CONTABLES DEL “COACH”**

El “Coach” contable, como contador, consultor interno y responsable del desarrollo de los sistemas gerenciales, tiene que:

- a) Ser coherente con la visión y misión de la empresa.
- b) Tener una alta autoestima en el desarrollo de trabajo.
- c) Saber manejar estrategias de recompensas.
- d) Saber escuchar.
- e) Ser honesto.
- f) Tener valores.
- g) Tener profundo conocimiento para desarrollar la conducción de dirección.
- h) Ser capaz de generar la movilización de su equipo contable.

#### **HABILIDADES DEL COACH CONTABLE A TRASMITIR AL COACHING**

- Visión ganadora y transparente.
- Tener coherencia de visión de largo plazo.

- Planeación continua.
- Transmitir al Coaching contable experiencias de vida.
- Buenos ejemplos, disciplina, amor al trabajo, vasta cultura.
- Superación de debilidades por fortalezas.
- Para que una empresa triunfe es necesario tener líderes de calidad.
- Selección y desarrollo de líderes contables.
- Selección de personas con potencial para desarrollarse.
- Cultura de trabajo, lenguaje, actitud.
- Capacidad para toma de decisiones.
- Capacidad para solucionar conflictos.
- Capacidad de manejo de estrategias de recompensa.
- Capacidad para escuchar.
- Manejo emocional.
- Crecimiento mutuo, desarrollo aprendizaje.
- Entrenamiento diario, individual y desarrollo personal, responsabilidad consigo mismo, generar su autoestima.
- Entrenamiento semanal, grupal de acompañamiento para que aprenda a conocerse a sincronizarse y lograr alcanzar las metas.

Tomemos la experiencia de otros países con recursos humanos calificados particularmente en la administración pública y en política, están alineados con los objetivos económicos y sociales de su país; su clave política es madura, responsable, se unen para elevarse en una misma dirección; su líder es un gestor de equipo económico, político y social.

En el Perú nadamos pero no sabemos hacia dónde es el objetivo, por falta de planificación; es hora que nos pongamos la camiseta del PERÚ por todo y ante todos.

*“La importancia del contador se ha multiplicado, por la explosión empresarial que ocurre en todo el mundo. Sin embargo, los contadores parecen estar dormidos”.* (Diario *El Comercio* 22/10/07, Rincón del autor-Richar Webb).



## BIBLIOGRAFÍA

Levionnois, Michael. *Marketing interno y gestión de recursos humanos*. Edit. Díaz de Santos S.A., Madrid, 1991.

Eslava E. Bellido, C. *Gestión de recursos humanos*. Lima-Perú-Saniplan-GMBH Deutsche Beratungsgesellschaft für Hygiene und Medizin, 1999.

Garfield, Charles. *Los empleados son primero*. Edit. Mc Graw Hill, México, 1999.

Selman, J.; Evered, R. *Coaching y el arte del management*. 1993.

<http://www.degerencia.com/tema/coachin>