

Cristian Paul Zurita Vaca ^a

Coach de emprendimiento. Referencias en Latino América a 2019

Entrepreneurship Coach References in Latin America to 2019

*Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento. Vol. 3 núm. 4.,
diciembre, ISSN: 2588-073X, 2019, pp. 310-334*

DOI: [10.26820/recimundo/3.\(4\).diciembre.2019.310-334](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(4).diciembre.2019.310-334)

URL: <http://recimundo.com/index.php/es/article/view/680>

Código UNESCO: 6111.01 Creatividad

Tipo de Investigación: Artículo de Revisión

© RECIMUNDO; Editorial Saberes del Conocimiento, 2019

Recibido: 15/09/2019

Aceptado: 23/11/2019

Publicado: 30/12/2019

Correspondencia: criszuritavaca@gmail.com

- a. Coach; Conferencista; Motivador Profesional; Estudiante de Diseño Gráfico de la Universidad Israel, Quito, Ecuador criszuritavaca@gmail.com

RESUMEN

Aunque todavía no es posible determinar claramente cuál es el origen del coaching, uno de sus destacados precursores lo llegó a conceptualizar como el desarrollo de la habilidad para ayudar a una persona en la liberación de su verdadero potencial de incrementar al máximo su desempeño. Por otra parte, el emprendimiento se trata de una capacidad que no se limita a la creación de empresas, sino que está relacionada una forma de pensar y actuar, orientada al crecimiento, aprensiva con la oportunidad y encuadrada en una gestión integral. Es por ello que el coach de emprendimiento se refiere a aquella persona que, habiendo adquirido una formación especializada, posee ciertas habilidades para ayudar, tanto a una persona como a una organización, en la conducción de un emprendimiento a través de sus fases. El presente trabajo bibliográfico, adelantado en base a una metodología de revisión, tiene por objetivo buscar, identificar y seleccionar algunas fuentes científicoacadémicas recientes que traten lo relacionado al coach de emprendimiento. Los resultados obtenidos sirvieron para analizar e interpretar las diversas acepciones de coaching y emprendimiento, así como también las competencias del coach, algunos métodos de formación del talento humano, perspectivas del perfil de emprendimiento en Latinoamérica, tipos de emprendimientos y algunos referentes de emprendedores en la región latinoamericana. Se concluye distinguiendo que el coaching no es algo nuevo, sino que en la actualidad se le está adoptando con un nuevo enfoque; que el coach bien formado está preparado para proveer un servicio, y se caracteriza por poseer ciertas habilidades, valores y principios intrínsecos de la función de acompañamiento; y que, las infraestructuras, los recursos, la robustez del sector tecnológico, y las actitudes y aptitudes con respecto a la constitución de empresas es lo que principalmente define el ecosistema emprendedor de un país, no obstante, estos elementos no son excluyentes de otros factores igualmente claves.

Palabras Claves: Gestión integral; Formación del talento humano; Perfil de emprendimiento; Acompañamiento; Ecosistema emprendedor.

ABSTRACT

Although it is not yet possible to determine precisely what the origin of the training is, one of its prominent precursors came to conceptualize it as the development of the ability to help a person in unlocking his true potential to maximize his performance. On the other hand, entrepreneurship is a capacity that is not limited to the creation of companies, but is related to a way of thinking and acting, growth-oriented, apprehensive with the opportunity and framed in a comprehensive management. That is why the entrepreneurship coach refers to another person who, having acquired specialized training, possesses certain skills to help, both a person and an organization, in conducting a venture through its phases. This bibliographic work, advanced based on a review methodology, aims to search, identify and select some recent scientific sources that deal with the entrepreneurship coach. The analyzed results served to analyze and interpret the different meanings of coaching and entrepreneurship, as well as the skills of the coach, some methods of human talent training, perspectives of the entrepreneurial profile in Latin America, types of entrepreneurship and some referents of entrepreneurs in the Latin American region. It is concluded by distinguishing that coaching is not something new, but is currently being adopted with a new approach; that the well-trained coach is prepared to provide a service, and is characterized by having certain skills, values and intrinsic principles of the accompaniment function; and that, the infrastructures, the resources, the robustness of the technological sector, and the attitudes and aptitudes with respect to the constitution of companies is what mainly define the entrepreneurial ecosystem of a country, not included, these elements are not exclusive of other factors equally keys.

Keywords: Comprehensive management; Human talent training; Entrepreneurship profile; support; Entrepreneurial ecosystem.

Introducción.

Hernández afirma que el término Coaching, en la actualidad, es definido en relación a la escuela o tendencia a que se refiera, de hecho, muchos autores coinciden en una concepción que va desde lo general ha lo específico que es aplicada a un área de conocimiento. "Popularmente se conoce el Coaching como una estrategia para el crecimiento y desarrollo de un miembro o de un equipo a través de su acompañamiento en el campo de juego". (2016, págs. 62-63).

"el Coaching ha revolucionado nuestra forma de aprender y de emprender debido a la facilidad con la que se viraliza su contenido por diversos medios." (Velásquez, 2019).

Por otra parte, (Orden, 2013) refiere que la expresión emprendimiento es de origen francés «entrepreneur» que significa: pionero, asociándose este a "la capacidad de una persona para hacer un esfuerzo adicional por alcanzar una meta u objetivo, siendo utilizada también para referirse a la persona que iniciaba una nueva empresa o proyecto. (Pazmiño, Valencia, Chacha, Hurtado, & García, 2018, pág. 26).

"...emprendimiento es aquella actitud que asume una persona llamada emprendedora para llevar a cabo sus metas y objetivos propuestos, formando así un proyecto o empresa con la cual busca generar un impacto en la sociedad" (Cervantes, 2015, pág. 4).

El movimiento de Pequeñas y Medianas Empresas (Mopyme), en base en al último informe mundial del Monitor de Emprendimiento Global (GEM, por sus siglas en inglés) ha publicado que:

El mundo de los emprendimientos ha crecido enormemente en los últimos años.

Se ha puesto de moda con el boom de las startup y los nuevos negocios del mundo tecnológico. Pero este universo es mucho más que eso y, a diferencia de lo que uno puede imaginar, no es en las economías más desarrolladas donde la tasa de actividad emprendedora es más alta. [...] Argentina es el país con menos nivel emprendedor de América Latina, con una media similar a la europea, y Chile y especialmente Guatemala destacan con tasas del 25 por ciento. [...] Otro dato sobresaliente del mundo emprendedor es que Brasil lidera el ranking de los emprendimientos en solitario, puesto que el 53% de los empresarios operan sin cofundadores ni empleados. Por otra parte, uno de cada cinco nuevos emprendimientos está basados en la familia (18,6 por ciento): en Colombia, los Emiratos Árabes Unidos y Uruguay representan más de un tercio de los proyectos nuevos. (Mopyme, 2019).

El presente trabajo bibliográfico, adelantado en base a una metodología de revisión, tiene por objetivo buscar, identificar y seleccionar algunas fuentes científico académicas recientes que traten lo relacionado al coach de emprendimiento, para consecutivamente proseguir con su análisis e interpretación que conlleve a la elaboración de un nuevo aporte que sirva de fundamento tanto para el desarrollo de nuevas investigaciones, como para el incremento y profundización del conocimiento del estudiante y/o profesional del área, por ello, a continuación se desarrollaran diversas acepciones de coaching y emprendimiento, competencias del coach, métodos de formación del talento humano, el perfil de emprendimiento en Latinoamérica, tipos de emprendimientos y finalmente, algunos emprendedores referentes en la región latinoamericana.

Materiales y Métodos.

Es importante dejar claro que el objetivo particular en el presente estudio se centra en el desarrollo de una investigación de diseño documental, y su enfoque estuvo principalmente direccionado en la búsqueda, selección y consulta de documentos que preferiblemente respondiera a una estructura formal, científica y académica, de manera tal que, sirvieran de evidencia que respaldara la argumentación consecuentemente originada por el equipo investigador.

Concretamente, se utilizaron bases de datos tales como: ScienceDirect, SciELO, Dialnet, REDALyC, y otras, mediante las que realizó una búsqueda y selección de artículos de investigaciones originales, artículos de revisión (con y sin metaanálisis), ponencias, reportes y boletines informativos de reconocidas instituciones u organismos oficiales, nacionales e internacionales, ebooks, tesis de grado, posgrado y doctorado, entre otras publicaciones de interés científico académico, referentes a coach de emprendimiento. Así mismo, se llevaron a cabo otras búsquedas sin mayores criterios de selección, con las que se halló el otro tipo de información complementaria e igualmente necesaria para el desarrollo de este tema.

En las búsquedas se utilizaron los descriptores: coaching, emprendimiento y coach de emprendimiento, con los que se obtuvieron, entre todas las bases de datos usadas, un aproximado de 153 referencias de fuentes bibliográficas, mismas que necesariamente fueron reducidas mediante la aplicación de varios criterios de selección, relacionados básicamente con: la relevancia temática, escritos preferiblemente en idioma español (salvo algunas excepciones en idioma inglés), publicados entre noviembre de 2009 y noviembre de 2019, acceso completo y gratuito; proceso que en definitiva culminó con el análisis e interpretación de menos de 30 fuentes, que fueron consideradas para la inclusión y exclusión definitiva de las referencias aquí citadas como fundamento de las proposiciones del equipo investigador.

Resultados.

Sánchez ofrece una destacada introducción respecto a este tema, puesto que el mismo se atreve a afirmar que no ha sido claro establecer el origen del coaching, sin embargo, dice que una de las referencias que resaltan es la Mayéutica de Sócrates, la cual partía del principio de que, el éxito no sólo se concebía mediante la enseñanza, sino más bien del aprendizaje. De la misma manera deja claro que son muchas otras las teorías que avalan el origen del coaching, a parte de la antes descrita, no obstante, es hasta 1992 cuando por primera vez; y a la luz de la primera escuela de coaching fundada por John Whitmore, se conceptualiza lo que hoy en día es conocido como coaching, de allí considera el autor que bien podría decirse que se trata de una metodología relativamente nueva. En definitiva, precisa que todas conllevan la misma idea, que no es otra que la del acompañamiento por parte de un coach a una persona para que por sí misma logre sus objetivos. (2017, pág. 6).

Rosales (2017) citando a (Whitmore, s.f.) aporta que "El Coaching consiste en liberar el potencial de una persona para incrementar al máximo su desempeño. Consiste en ayudarlo a aprender en lugar de enseñarle". También, amplía su idea argumentando que:

Es una dinámica de transformación personal que permite a individuos y equipos potenciar al máximo su desempeño. Es un modelo para liderarse a uno mismo y a otros desde la posibilidad y el compromiso. Determina así un estilo nuevo de Management y Liderazgo. Es una competencia genérica que requerimos desarrollar para generar bases sólidas que hagan más eficientes las diversas competencias específicas (vender, comprar, planificar, gerenciar, negociar, seleccionar personal, etc.).

Ahora bien, una introducción a la concepción del emprendimiento es destacada en la obra de Chelén (1999), quien ha dicho que "Desarrollar capacidad emprendedora constituye uno de los pilares fundamentales de las economías de países desarrollados". Así mismo, en base a (Timmons, 1994) y (Spinelli, 1997), continúa explicando que:

Conocida como la revolución silenciosa, esta capacidad emprendedora comenzó por satisfacer la necesidad de autoempleo y nuevos empleos cuando las estrategias de calidad total, producción justo-a-tiempo y otras destinadas a aumentar la eficiencia en la producción, provocaron una reducción en el número de empleos necesarios para obtener resultados satisfactorios. Una vez que las nuevas empresas comenzaron a aparecer, surgieron varias industrias paralelas, dando origen a una nueva ola en el manejo de la gestión, orientadas al servicio. Hoy en día, grandes corporaciones multinacionales, incorporan a sus líneas estratégicas a emprendedores, quienes extienden las posibilidades actuales y permiten que las empresas perduren, reinventándose a sí mismas. Por lo tanto, hoy en día, la capacidad emprendedora no se limita a la creación de las empresas, sino a "una manera de pensar y actuar orientada al crecimiento, obsesionada con la oportunidad y enmarcada en una gestión integral", (p. 9).

Luego, la tratadista se apoya en las ideas de (Martinsuo y Järvenpää, 1998) para referir que:

Mediante el desarrollo de capacidades emprendedoras se favorece el desarrollo de nuevas empresas y se establece una metodología para aprovechar el mercado y los cambios tecnológicos de manera de hacer crecer empresas ya establecidas. Se ha demostrado que el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas (PYME) es estratégicamente importante para todos los países debido no solo a su capacidad de

generación de empleo sino también a sus posibilidades de realizar productos y servicios específicos (no masivos), a innovar procesos y productos, y a adaptarse rápidamente a los cambios. Las PYME generalmente cuentan con personal más motivado y comprometido con la empresa, pues su importancia relevante en la misma es mayor que en empresas grandes. (p. 9).

Competencias del Coach

Hernández se apoya en la obra de (Villa y Caperán, 2010) puesto que estos han aportado algunas competencias claves que todo coach debe poseer, entre las que figuran:

- Formación; relativo a carreras tales como: psicología, pedagogía, administración, gestión de recursos humanos, teoría de aprendizaje de adultos, habilidades directivas, es decir, experiencia profesional en el campo directivo o en la dirección de equipos de trabajo y consultoría en recursos humanos.
- Liderazgo; debido a que, como líder y orientador, debe ser capaz de visualizar escenarios y estrategias, constituyéndose en sí, un vínculo entre la búsqueda constante de soluciones y el mantenimiento de la cohesión.
- Desarrollo de colaboradores; relativa a la fijación de objetivos claros y definidos, marcación de prioridades, proporción de feedback a su equipo de trabajo. Promoción de la autonomía y el desarrollo de su equipo, motivación y desarrollo de los mismos.
- Empatía; ya que ha de ponerse en el lugar del otro, anticipando reacciones que facilitan el feedback y así modificar comportamientos y entender las necesidades del otro es un excelente proceso empático que todo coach debe mantener.

-
- Flexibilidad; porque le permite no imponerse, favoreciendo su capacidad de adaptación y el trabajo con diferentes tipos de personalidades, entornos y problemáticas, variación de situaciones, personas, grupos, objetivos y estrategias para llegar a los resultados.
 - Asertividad; para poder expresar sus sentimientos, sus opiniones, lo que cree y lo que necesita abriendo posibilidades de diálogo y confianza con los demás, sin ofender y crear presión.
 - Innovación; por la facilidad que deben tener en cuanto a la promoción de soluciones creativas, originales, audaces, eficaces y accesibles que lleven a resolver problemas a los que no se pensaba existía una solución.
 - Impacto e influencia; en vista de que debería desarrollar las competencias de una persona persuasiva, convincente, que ejerce influencia y genera confianza en los demás para que estos logren alcanzar sus propios objetivos.
 - Autocontrol; relacionado con el conocimiento de sí mismo, siendo capaz de ejercer control de sus respuestas físicas y psicológicas que lo lleven a un comportamiento eficaz.
 - Comunicación; ya que sin comunicación efectiva, eficaz y eficiente el proceso que llevará a cabo el coach será nulo, por lo que el estar comunicando constantemente con el coachee validando sus avances podrá seguir generando cambios y acompañamientos en ideas, situaciones, inquietudes y narrativas. (Hernández, 2016, págs. 69-70).

En este mismo orden de ideas, Pérez, quien a su vez fundamenta su idea en (Gallwey, 2006), afirma que es fundamental invertir tiempo y esfuerzo en variables tales como: motivación, autoestima y autoconfianza, para materializar el éxito en un proceso de coaching. "Es necesario

pasar a la acción estableciendo una buena pauta de contenido para alcanzar la meta, y la herramienta clave para conseguirlo es el cambio." (Pérez, 2018).

En detalle, el especialista expone que, *la motivación* es porque "nada ni nadie se mueve sin motivación", pues si no existe una razón, es insostenible imaginarse que se hará algo, de allí que "cuanto más fuerte pueda ser el motivo, más potente y fuerte será la acción que estimula; cuanto más fuerte sea la motivación, más energías serán movilizadas y cuanta más energía tenga la persona, más fácil le resultará actuar". El mismo recuerda que este elemento es evidenciable en dos oportunidades claves del proceso de coaching, como lo son al inicio y durante el cambio. Seguidamente se refiere a *la autoestima*, ya que se concibe como "el valor subjetivo del ser humano y se relaciona con la respuesta a la pregunta: ¿Quién soy?". Asegura que "Los seres humanos tienen la necesidad de creer en sí mismos para poder conseguir los objetivos y las metas propuestas", por lo que, cualquier individuo que se estime a sí mismo en base a las habilidades reales poseídas, no incurrirá en ningún inconveniente para el referido proceso, al contrario, acarrear ciertas ventajas adicionales. Por último, en relación a *la autoconfianza*, dice que está basada en la autoestima, es la elección personal de cada individuo. Así mismo parte de otros elementos como: respeto, sinceridad, espacio, tiempo, comprensión. El autor deja claro que, no puede estar seguro de las decisiones tomadas ni del camino a seguir quien no tiene confianza en sí mismo. "Sin embargo, como en casi todo, es mejor contar con un nivel medio de autoconfianza, ya que demasiada autoconfianza puede hacernos confiar en habilidades que aún no hemos adquirido".

Un dato que bien pudiera evidenciar la importancia del rol del coach en Latinoamérica, es el relativo al incremento del 29% de esta industria en la región latinoamericana, así lo deja en

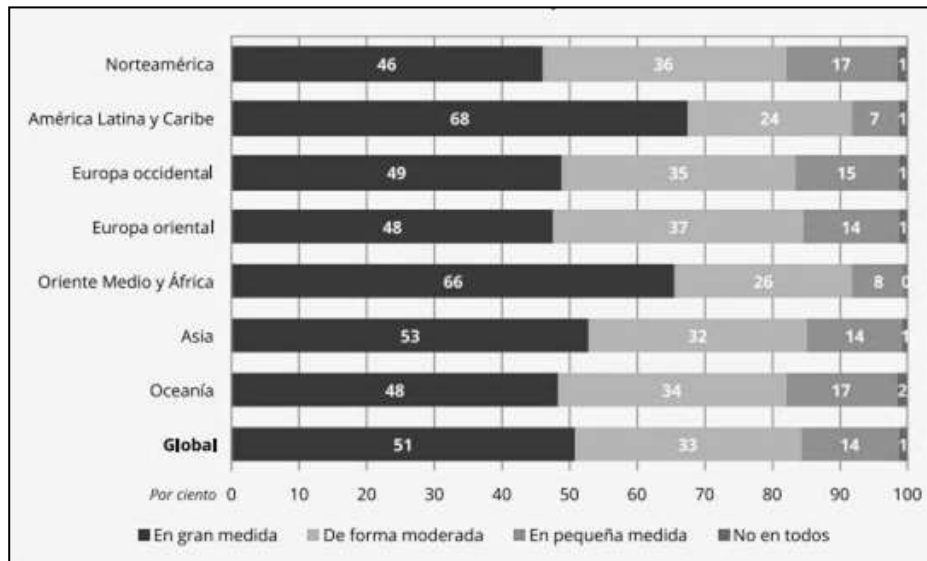
evidencia el estudio desarrollado por la Federación Internacional de Coaching (ICF, por sus siglas en inglés) en 2012, en el que participaron más de 12.000 coaches de 117 países de todo el mundo, y del mismo se logró extraer que "en América Latina hay unos 2.600 profesionales, lo que equivale a 4,4 por cada millón de habitantes. Así mismo, señala que el número de clientes, sesiones de coaching e ingresos ha aumentado en los últimos 12 meses." (OlaCoach, 2013).

Más recientemente, en 2016, la misma institución realizó otra investigación sobre esta industria, que hasta esa fecha fue la más ambiciosa y extensa. En la misma recopiló la perspectiva de los profesionales y gerentes/directivos que utilizan habilidades de coaching en todo el mundo. De esa publicación resulta importante extraer que:

La medida en que los coaches profesionales dicen que el coaching es capaz de influir en el cambio social varía considerablemente de una región a otra. Dos de cada tres coaches en América Latina y el Caribe (68%) y Oriente Medio y África (66%) creen que, en gran medida, el coaching es capaz de influir en el cambio social. (ICF, 2017).

Figura 1. El coaching como factor influyente en el cambio social en las distintas Regiones del mundo

Métodos de Formación del Talento Humano



Existen variados métodos para el desarrollo de competencias en las personas y también técnicas para mejorar las habilidades personales dentro del trabajo o cualquier actividad que sea asignada, generada como mejora continua o emprendimiento. Chiavenato (2008), propone métodos como la rotación de puestos, asesorías y la asignación de comisiones, cursos y seminarios, ejercicios de simulación y la capacitación fuera de la empresa. A continuación, se da una descripción de lo antes mencionado según el mismo autor:

Aprendizaje Práctico

Chiavenato (2008), afirma que es una técnica de capacitación donde la persona debe dedicarse, de tiempo completo, al análisis y la resolución de problemas de otros proyectos o departamentos. Por lo general es aplicado en conjunto con otras técnicas. En las organizaciones hay gran variedad de personas que realizan capacitaciones juntas para desarrollar proyectos que requieren cooperación.

Asignación de Proyecto

Este método es considerado como una oportunidad que se le da al empleado de participar en proyectos de trabajo, donde participa en la toma de decisiones, aprende al observar a otros e investiga problemas específicos de la organización. Estos proyectos son de naturaleza temporal y transitoria y actúan como fuerzas de tarea diseñadas para resolver un problema específico y proponer soluciones alternas y recomendaciones para su implantación. Para Chiavenato (2008), además de ello permiten que la persona tenga más contacto con otros miembros de la organización, amplíe su comprensión y goce de más oportunidades de crecimiento.

Ejercicios de simulación

La simulación se ha convertido en una técnica de capacitación y desarrollo. Los ejercicios de simulación incluyen estudios de casos, juegos de empresas, simulación de funciones (role playing), etc. En el análisis de los estudios de casos se utiliza la experiencia de otras organizaciones para que la persona describa y diagnostique problemas reales, analice las causas, plantee soluciones alternas, seleccione la que considera más adecuada y la implante. Los juegos de empresas y los ejercicios de dramatización colocan a la persona en el papel de autor de problemas administrativos o de participante en ellos. Los ejercicios de simulación permiten crear un ambiente similar al de las situaciones reales en las que trabaja la persona, sin los elevados costos de situaciones indeseables.

Estudio de casos.

Es un método de desarrollo que presenta a la persona una descripción escrita de un problema organizacional que debe analizar y resolver. Se trata de una técnica que permite

diagnosticar un problema real y presentar alternativas para su solución, desarrolla habilidades para el análisis, la comunicación y la persuasión (Hernández, 2016).

Perfil emprendedor en latinoamérica

Para comprender el proceso del emprendedor, dice Sánchez (2017) que es necesario destacar las principales característica demográficas de los emprendedores, entendidas estas como: edad, sexo, nivel económico y formación.

Mediante un breve análisis de la obra del referido autor, es fácil comprender que estas variables están básica y estrechamente vinculadas al contexto social, cultural, geográfico, económico y político del emprendedor o grupo emprendedor, de allí pues que es diferenciada su medición en los distintos escenarios posibles.

De todas maneras, es posible referir algunos rasgos del emprendimiento en la región latinoamericana, pero para ello, se ha considerado establecer la propia argumentación en atención al aporte de Quejada & Ávila (2016), ya que el objetivo de estos fue referir los principales enfoques teórico-prácticos relativos al análisis del perfil o tipología del agente emprendedor de la región de América Latina, y en razón de ello, analizaron modelos basados en características demográficas, psicológicas, sociológicas y condicionantes de la creación de empresas. Al respecto han dicho que:

Cabe señalar, que los países de la región latinoamericana denotan heterogeneidad, brechas y dispersión en sus principales dimensiones y variables relacionadas con la actividad emprendedora, aspectos que se constituyen en la base para generar nuevas oportunidades de inversión, retos y/o desafíos potenciadores de expansión y crecimiento empresarial, difusión y adopción de la cultura innovadora, formalización del empleo y

mejoramiento de la calidad de vida de la población. (pág. 251) [...] Se denota entre los principales rasgos característicos del emprendimiento latinoamericano, aspectos que limitan la actividad emprendedora tales como: fragilidad institucional, limitados esfuerzos en materia de investigación y desarrollo; baja capacidad en productividad, competitividad e Innovación, barrera de capital social, escaso capital humano emprendedor, restricciones de acceso al financiamiento, e inadecuada asesoría y asistencia técnica a los emprendedores, alta informalidad, deficiencias en las prácticas de gestión, entre otras. (pág. 266).

Tipos de emprendimientos

- *Emprendimiento Empresarial Tradicional:* relacionado con aquel que se incorpora al mercado de producción y comercialización de bienes existente, y que además se constituye bajo la creencia de que, por las propias características del emprendimiento tiene la capacidad de superar a sus competidores, bien sea, por la adición de ciertas mejoras o cambios a dichos bienes producidos.
- *Emprendimiento Innovador:* es el que comúnmente se origina en el ámbito universitario o Centros de Investigación, y son auxiliados por los llamados Parques Tecnológicos. Se asocian a un producto innovador, que permite crear un mercado nuevo o sustituir otro ya existente.
- *Emprendimiento Comercial:* se trata del agente interventor en la venta de los productos que otros producen y le distribuyen. Estos en sí agregan poco o nada de valor al objeto vendido, excepto por, la atención y servicios derivados en el proceso de ventas, por

- ejemplo: tiendas de ropa, ferreterías, librerías, farmacias supermercados, abastos, entre otros.
- *Emprendimiento de servicios*: es el que se fundamenta elementalmente en los aportes que cierto recurso humano puede brindar (aunque también podría tratarse de la venta de artículos de terceros). El objetivo de estas se centra en la venta de aquellas habilidades que puedan poner a disposición de su comprador, por ejemplo: las ventas de comida, panaderías, centros estéticos, floristerías, peluquerías, gimnasios, servicios técnicos (computación, plomería, electricidad, decoración, y otros.)
 - *Emprendimiento Tecnológico*: las bases de este se encuentran en las nuevas tecnologías, y va desde crear apps para móviles o para servicios e invenciones. Se incluyen en este tipo de emprendimientos, todas aquellas iniciativas que procuren alcanzar una remuneración por la creación de contenidos, redes sociales o servicios en el internet, bien de forma directa (comercio electrónico) o indirecta (publicidad).
 - *Emprendimiento Profesional*: similar al emprendimiento de servicios, pero enfocado en un público mucho menor, debido a su especialización. Se comercializan conocimientos específicos, y normalmente lo representan los asesores empresariales, los centros de apoyo para pymes, los coach, los centros de capacitación y los outsourcing profesionales (soportes web, diseños, medicina preventiva empresarial). (Pazmiño et al., 2018, pág. 28)

Algunas referencias latinoamericanas a 2019

Resulta bastante curioso que realidad latinoamericana, en cuanto al reciente fenómeno de proliferación de emprendimientos e innovaciones, no haya dejado de ser constantemente

monitoreada desde varios puntos de vista y por varios agentes, que siguen mostrándose interesados en el mencionado fenómeno regional. Un ejemplo que podría sustentar dicha impresión, es lo evidenciado de manera desfavorable en estudios tales como los de Lederman, Messina, Pienknagura, & Rigolini (2014), quienes sobre el emprendimiento en América Latina, en su momento afirmaron que:

Hay muchas razones posibles por las que las empresas de LAC crecen tan lentamente como lo hacen y una de ellas es la falta de innovación. La entrada no es más que el comienzo de la historia, pues las empresas necesitan innovar continuamente para crecer (o incluso para sobrevivir). Este es el aspecto del emprendimiento que se les da relativamente mal a las empresas de LAC. Así, las empresas de LAC introducen productos nuevos con menos frecuencia que las empresas de otras economías similares, la gestión de los emprendedores de gama alta suele estar lejos de las mejores prácticas en el ámbito global, las empresas invierten poco en I+D y la actividad en materia de patentes está claramente por debajo de los niveles de referencia. [...] Muchas empresas formales de la región realizan algún tipo de innovación, pero la intensidad de la misma suele ser escasa o inadecuada para estimular la productividad. (pág. 8).

De Independientemente de tales antecedentes, fue posible recabar también otros resultados considerados un tanto más alentadores en cuanto al emprendimiento en América Latina y sus factores asociados, evidencias que por cierto se obtuvieron al seguir las remisiones a importantes estudios mencionados en los contenidos resultantes de las pesquisas realizadas. Estos estudios, adicionalmente son contentivos numerosos valores e indicadores complementarios que afortunadamente sirvieron para una mejor comprensión de la evolución de dicho fenómeno.

En concreto, con lo anterior se está aludiendo, básicamente, a reportes tales como los del Instituto Global de Emprendimiento y Desarrollo (GEDI, por sus siglas en inglés), y el de Asociación Global de Investigación de Emprendimiento (GEM).

Expertas en el tema tales como Fernández (2018), precisamente hace alusión a uno de los estudios antes mencionados, de hecho, explica que:

Para el Global Entrepreneurship and Development Institute (GEDI) el país con un ecosistema emprendedor más avanzado en la región es Chile, seguido por Puerto Rico y por Colombia. Este instituto elabora anualmente el Índice Global de Emprendimiento, que mide la salud de los ecosistemas emprendedores en 137 países. Para la elaboración de este índice se utilizan datos económicos y sociales de cada geografía para después establecer una comparación regional y otra mundial. El ranking mundial lo encabeza Estados Unidos, seguido por Suiza y Canadá. Esta clasificación analiza la posición de cada país en torno a 14 pilares como son la calidad del sector tecnológico, la capacidad de asumir riesgos, el capital humano o las posibilidades de internacionalización que tienen las ‘startups’ en el entorno local.

Sin embargo, este mismo autor con anterioridad había dejado claro que:

Los países latinoamericanos siguen invirtiendo poco en ciencia, en comparación con otros miembros de la OCDE, pero la alta penetración de los teléfonos móviles y el desarrollo de las TICs han tenido un gran impacto en la creación y expansión de las ‘startups’. A pesar de que el fomento de estas empresas en América Latina es reciente, desde el año 2012 las políticas de apoyo al emprendimiento se han expandido,

contribuyendo a fomentar la imagen de la región como un gran 'hub' de innovación.

(Fernández, 2018).

En definitiva, algunos de los emprendedores latinoamericanos que ser más reconocidos se les puede mencionar son:

- Marcos Galperín; argentino autor de "*Mercadolibre.com*"
- Andrés Moreno, venezolano dueño de la idea "*OpenEnglish.com*"
- John Vega, colombiano propietario del emprendimiento "*Cristalab*" (Imolko, 2015).
- En la publicación *Americas Quarterly*, nuevamente se reconoce al mencionado emprendedor venezolano por el desarrollo de la conocida plataforma de educación lingüística y, posteriormente, por la plataforma para la formación profesional en IT (NextU); y además a:
 - Leila Velez, brasileña fundadora de "*Beleza Natural*", que emplea a 3.000 personas y atiende a más de 130.000 clientes por mes.
 - Maximo Cavazzani, genio argentino detrás de "*Etermax*", compañía de juegos multiplataforma que posee la aplicación Trivia Crack.
 - Jimena Flórez, colombiana cuya compañía "*Chaak Healthy Snacks*" promueve la transformación de los hábitos alimenticios de miles de niños en Estados Unidos y a su vez apoya la agricultura sostenible en Colombia.
 - Yondainer Gutiérrez, cubano creador de "*ALaMesa*", la primera y la más popular de las aplicaciones sobre restaurantes en Cuba. (El País, 2017)
 - Delgado cita a otros emprendedores con futuro, tales como:

- Diego Olcese, fundador de "*Crehana*". Se trata de una plataforma de aprendizaje online que nació en Perú en 2014 y que, a día de hoy, ofrece más de 500 cursos en 15 categorías, contando con más de 165.000 usuarios.
- Simón Borrero, por "*Rappi*". Surgida en Colombia, es una startup especializada en delivery que hace entregas de todo tipo a domicilio, desde comida hasta medicamentos, o entradas al cine.
- Fabien Méndez, de "*Loggi*". Considerado el unicornio más reciente en el mercado latinoamericano. Al igual que otras aplicaciones de delivery, esta startup está tratando de asegurar entregas para el día siguiente en cualquier lugar de Brasil.
- Julián Torres; fundador de "*Fitpal*" una solución que, a través de un único pago mensual, permite el acceso a cerca de 600 gimnasios en distintas ciudades de Colombia sin que ninguno de ellos sea de su propiedad.
- David Vélez, fundador de "*Nubank*". Es una fintech brasileña pionera en el segmento de servicios financieros, actuando como operadora de tarjetas de crédito y banco digital con operaciones en Brasil.
- Adriana Mata, por "*Cuantix*". Idea que nació en Venezuela en el año 2016 para dar respuesta a la necesidad de muchas organizaciones de demostrar su impacto social, obtener más fondos para sus iniciativas y tomar mejores decisiones que ayuden a mejorar calidad de vida de las personas, a través de todas las iniciativas con impacto social que se ejecutan desde las empresas, gobiernos y ONGs.
- Luca Cafici, cofundador de "*Instacarro*", el cual ofrece un servicio instantáneo de compraventa de vehículos de segunda mano y prometen hacerlo en menos de dos horas, aunque empiezas a recibir notificaciones a la media hora. Otra de sus virtudes es que tienen

capacidad para seguir todo el proceso, desde la evaluación del vehículo hasta que finaliza la subasta con la realización inmediata del pago.

- Min Chen, cofundadora de "Wisyy" en 2016. Se trata de una startup de Panamá que ha revolucionado el ámbito de los estudios de mercado a través de una fórmula de "ludificación", que implica a los usuarios de una forma activa y divertida en diferentes campañas y objetivos. Una de las finalidades principales es recopilar datos e impulsar el consumo de los usuarios de un determinado producto aprovechando la gamificación y tecnología de inteligencia artificial.
- Carlos Jordán, fundador de "Ultracasas". Solución para la necesidad imperante en Bolivia de tener un portal de búsqueda que centralice la oferta de inmuebles a nivel nacional, con herramientas y filtros que permitan a sus usuarios encontrar lo que buscan de forma eficiente y efectiva.
- Mariana Costa, peruana fundadora de "Laboratoria". Proyecto que quiere potenciar la presencia de la mujer latina en el entorno emprendedor. (Delgado, 2019).

La esperanza de la representación ecuatoriana reposa en las ideas de, por ejemplo,

Conclusiones.

Primero que todo, es fácil comprender que el coaching no es una idea desconocida, pues más recientemente se está aprovechando su implementación al ejecutarlo en el marco de otros aspectos de conocimiento a fines de favorecer los cambios necesarios o aplicaciones acordes al acelerado movimiento informativo a nivel global, en el que se ha vuelto más necesario que el ser

humano desarrolle más competencias blandas de manejo de personal y capacitación, en pro de la generación de ideas innovadoras, procurando la sostenibilidad de la frescura del emprendimiento y evitando los estancamientos o bloqueos.

Así mismo, se debe asumir que el coach bien formado está preparado para proveer un servicio, especialmente caracterizado por ciertas habilidades, valores y principios intrínsecos de la función de acompañamiento, entre las que figuran: la formación, liderazgo, desarrollo de colaboradores, empatía, flexibilidad, asertividad, innovación, impacto e influencia, autocontrol y comunicación.

Finalmente, apoyados en las ideas más concretas de los expertos, el ecosistema emprendedor de un país está compuesto fundamentalmente por las infraestructuras, los recursos, la robustez del sector tecnológico, y las actitudes y aptitudes con respecto a la constitución de empresas, sin embargo, estos elementos no son excluyentes de otros factores clave, tales como la regulación, que indiscutiblemente contribuyen igualmente a dicho ecosistema. De allí pues que, para una verdadera profundización e impulso de la innovación y el emprendimiento en los países que conforman la región latinoamericana, algunas de las consideraciones que prioritariamente deben ser particularmente atendidas por cada uno de estos entes reguladores radicarán en la protección de datos, el acogimiento de tecnologías en la nube, y el amparo de estándares de ciberseguridad.

Bibliografía.

Cervantes, J. (2015). *Barreras internas y externas a las que enfrentan los emprendedores*. Obtenido de Universidad de San Buenaventura: <http://hdl.handle.net/10819/4398>

-
- Chelén, D. (1999). *Emprendedores como Creadores de Riqueza y Desarrollo Regional*. Huechuraba - Santiago de Chile: Corporación de Investigación Tecnológica de Chile (INTEC-Chile). Recuperado el 29 de 11 de 2019, de <https://p2infohouse.org/ref/18/17603.pdf>
- Delgado, A. (07 de Octubre de 2019). *14 emprendedores latinos con futuro*. Obtenido de Emprendedores: <https://www.emprendedores.es/casos-de-exito/a77826/14-emprendedores-latinos-con-futuro/>
- El País. (19 de Febrero de 2017). *América Latina es la región más emprendedora del mundo*. Obtenido de El País: <https://www.elpais.com.uy/informacion/america-latina-region-emprendedora-mundo.html>
- Fernández, N. (09 de Abril de 2018). *¿Cuáles son los países más emprendedores de América Latina?* Obtenido de BBVA: <https://www.bbva.com/es/cuales-paises-mas-emprendedores-america-latina/>
- Hernández, M. (Junio de 2016). El Coaching como proeso de formación de emprendedores jóvenes a nivel mundial. *Neumann Business Review*, 2(1), 59-73.
- ICF. (2017). *2016 ICF Global Coaching Study: Resumen Ejecutivo*. Obtenido de ICF: https://coachfederation.org/app/uploads/2017/12/2016ICFGlobalCoachingStudy_ExecutiveSummary_FINAL_SPANISH.pdf
- Imolko. (16 de septiembre de 2015). *3 emprendedores latinos que triunfaron en internet*. Obtenido de Imolko: <https://imolko.com/2015/09/16/3-emprendedores-latinos-que-triunfaron-en-internet/>
- Lederman, D., Messina, J., Pienknagura, S., & Rigolini, J. (2014). *El emprendimiento en América Latina: muchas empresas y poca innovación—Resumen*. Washington, DC: Banco Mundial: Creative Commons Attribution CC BY 3.0. Recuperado el 30 de 11 de 2019, de https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/LAC/EmprendimientoAmericaLatina_resumen.pdf
- Mopyme. (06 de Junio de 2019). *El mapa mundial de los emprendedores*. Obtenido de El mapa mundial de los emprendedores: <https://mopyme.org/el-mapa-mundial-de-los-emprendedores/>
- OlaCoach. (05 de Agosto de 2013). *La industria del coaching creció 29% en América Latina durante 2012*. Obtenido de OlaCoach: <https://olacoach.com/la-industria-del-coaching-crecio-29-en-america-latina-durante-2012/>
- Pazmiño, G., Valencia, M., Chacha, H., Hurtado, K., & García, M. (Diciembre de 2018). Perspectivas del Emprendimiento Empresarial en el Siglo XXI. *Mikarimin*, 4(3), 25-32.

Coach de emprendimiento. Referencias en Latino América a 2019

Vol. 3, núm. 4., (2019)

Cristian Paul Zurita Vaca

Pérez, J. (21 de Mayo de 2018). *El Coaching y los elementos claves para el éxito del proceso*. Obtenido de CLC (Comunidad Latinoamericana de Coaching): <https://clccoaching.org/el-coaching-y-los-elementos-claves-para-el-exito-del-proceso/>

Quejada, R., & Ávila, N. (2016). Aproximación al emprendedor en América Latina. *Panorama Económico*, 24, 249-268.

Rosales, D. (29 de Marzo de 2017). *¿Qué es el coaching?* Obtenido de Escuela Latinoamericana de Coaching (ELAC): <http://elacoaching.com.ar/que-es-el-coaching/>

Sánchez, G. (2017). *Coaching y emprendimiento: aplicación del coaching al fomento del emprendimiento*. Universidad Miguel Hernández / Orihuela - España, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Orihuela. Orihuela - España: Universidad Miguel Hernández. Recuperado el 29 de 11 de 2019, de <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3381/1/TFG%20S%C3%A1nchez%20Soriano,%20Germ%C3%A1n.pdf>

Velásquez, S. (04 de Febrero de 2019). *El Coaching: Una Nueva Religión*. Obtenido de Iberoconomía: <https://iberoeconomia.es/opinion/el-coaching-una-nueva-religion/>



RECONOCIMIENTO-NOCOMERCIAL-COMPARTIRIGUAL

CC BY-NC-SA

ESTA LICENCIA PERMITE A OTROS ENTREMEZCLAR, AJUSTAR Y CONSTRUIR A PARTIR DE SU OBRA CON FINES NO COMERCIALES, SIEMPRE Y CUANDO LE RECONOZCAN LA AUTORÍA Y SUS NUEVAS CREACIONES ESTÉN BAJO UNA LICENCIA CON LOS MISMOS TÉRMINOS.