



Edición N° 22 | Febrero 2025

# TALENTUM LATAM

## El Poder Transformador del Coaching



[www.fidaghoficial.org](http://www.fidaghoficial.org)

# Sumario

04	<b>Editorial</b> Yleana Corredor	Venezuela	36	<b>Retención Mejorada a través de una Cultura de Coaching: Lecciones de Cleveland Clinic</b> Robert García	Cubanoamericano
06	<b>Directorio Ejecutivo FIDAGH</b>		38	<b>Cultura de Coaching: Claves para el Desarrollo Organizacional</b> Betsy Anciani	Venezuela
08	<b>Columna Líder Edición</b> Lisellotte Ortega	Panamá	40	<b>5 Pasos para Crear una Cultura de Coaching Sólida</b> Robert García	Cubanoamericano
10	<b>Palabras CEO ICF</b> Magdalena Nowicka Mook	Polaca- Estadounidense	<b>Inteligencia Artificial y Coaching</b>		
<b>Coaching: Herramientas para la Transformación</b>			46	<b>La Inteligencia Artificial en el Coaching Profesional</b> Geovana Ortega	México
16	<b>Coaching Organizacional con Mirada Sistémica</b> Mirna Deborah Mariño	Argentina	50	<b>La IA en el Coaching está Redefiniendo el Desarrollo de la Fuerza Laboral</b> Anna Tavis	Estados Unidos
20	<b>El Impacto del Coaching en las Organizaciones: Transformación, Liderazgo y Productividad</b> Néstor Montestruque y Karla Cancino	Perú	52	<b>Sumario</b> Horacio Quirós	Argentina
22	<b>Coaching: El Mejor Aliado para la Supervivencia de las Organizaciones</b> Agustín Pigorsch y Ornella Romano	Uruguay	56	<b>Noticias FIDAGH</b>	
<b>Toma de Decisiones y Liderazgo</b>			64	<b>Eventos – Asociaciones Nacionales Miembro</b>	
26	<b>Espacio que Dejas, Espacio que Ocupan: La Importancia de Tomar Decisiones Oportunas</b> Jonathan Veliz Perdomo	Panamá	80	<b>Cronograma Congresos – Asociaciones Nacionales Miembro</b>	
28	<b>Habilidades de Coaching para Líderes</b> Robert García	Cubanoamericano	81	<b>Directorio – Asociaciones Nacionales Miembro</b>	
<b>Importancia de una Cultura de Coaching</b>					
32	<b>Transformación Organizacional: Integrando Estrategias de Liderazgo y Coaching de Equipos</b> Suzette Roldán Medina	Puerto Rico			

# Editorial



**Yleana Corredor**

Presidente FIDAGH  
presidencia@fidaghoficial.org

Con gran entusiasmo presentamos la edición número 22 de Talentum Latam, una publicación que continúa consolidándose como un referente en la gestión del talento humano en nuestra región. En esta oportunidad, hemos decidido dedicar nuestras páginas a un tema de profundo impacto: El poder transformador del coaching.

El coaching, más allá de ser una herramienta de desarrollo, se ha convertido en un catalizador para el cambio positivo en las organizaciones y las personas. Desde su capacidad para desbloquear el potencial individual hasta su contribución en la construcción de culturas organizacionales más sólidas, esta práctica sigue ganando relevancia en un mundo caracterizado por la constante evolución y los desafíos de la modernidad.

Esta edición se estructura en cuatro sesiones diseñadas para abordar diferentes perspectivas sobre el coaching y su impacto en el desarrollo del talento humano. En Coaching: herramientas para la transformación, exploramos cómo esta práctica impulsa el cambio individual y colectivo, fomentando un ambiente de aprendizaje continuo y adaptabilidad.

Estos elementos son esenciales para enfrentar los desafíos de un entorno volátil y complejo.

En Toma de decisiones y liderazgo, destacamos el papel del coaching en el desarrollo y fortalecimiento de líderes capaces de tomar decisiones conscientes, estratégicas y alineadas con los valores organizacionales. Un liderazgo efectivo no solo depende de conocimientos técnicos, sino también de habilidades emocionales, comunicacionales y de introspección que el coaching puede desarrollar.

La sesión Importancia de una cultura de coaching enfatiza cómo las organizaciones que integran esta práctica como un pilar estratégico logran entornos más colaborativos, resilientes y enfocados en el desarrollo sostenible. Una cultura de coaching permite que las personas se sientan escuchadas, empoderadas y apoyadas en su crecimiento, lo que se traduce en mayor compromiso y desempeño.

Por otro lado, en Inteligencia artificial y coaching, analizamos cómo la tecnología está transformando esta disciplina, ofreciendo herramientas innovadoras que potencian el impacto tanto del coach como del coachee. Desde plataformas digitales hasta algoritmos que facilitan análisis en tiempo real, la sinergia entre tecnología y coaching abre un nuevo horizonte de posibilidades para el desarrollo humano.

Quiero resaltar que esta edición se enmarca dentro del acuerdo de colaboración entre FIDAGH y la International Coaching Federation (ICF). Este acuerdo representa una alianza estratégica que abarca actividades conjuntas en áreas como programas, investigación, educación y servicios, promoviendo el desarrollo de relaciones de cooperación mutuamente beneficiosas. Además, fomenta el intercambio de conocimientos, experiencias y hallazgos relevantes que fortalecen tanto el coaching como la gestión de recursos humanos. Esta colaboración es una muestra de nuestro compromiso por contribuir al desarrollo profesional de nuestra comunidad e impulsar iniciativas transformadoras que beneficien tanto a las organizaciones como a las personas que las integran.

En este contexto, el coaching se posiciona como una de las herramientas más poderosas para la transformación organizacional. En un entorno caracterizado por la incertidumbre y los desafíos, esta práctica proporciona un espacio seguro para reflexionar, cuestionar y crecer. Su capacidad para alinear objetivos individuales con los organizacionales lo convierte en un aliado imprescindible para las áreas de talento humano, que buscan maximizar el potencial de las personas y construir culturas resilientes, adaptativas y orientadas al éxito a largo plazo.

En esta edición, queremos invitarte a descubrir el poder transformador del coaching a través de las experiencias, reflexiones y aprendizajes aquí compartidos. Esperamos que este contenido inspire a nuestros lectores a profundizar en el uso del coaching, a fortalecer su aplicación en sus propias organizaciones y comunidades, y a reconocer en esta práctica una oportunidad para liderar el cambio y la innovación.

Gracias por acompañarnos. Les animo a seguir construyendo el futuro del talento humano desde el potencial y la transformación.

## Directores Editoriales:

Yleana Corredor  
Presidente FIDAGH  
Horacio Quirós  
Miembro Consejo Consultivo FIDAGH

## Gerente Editorial:

Emilse Plata  
Directora Ejecutiva AVGH

## Comité Editorial:

Yleana Corredor, Horacio Quirós,  
Lisellotte Ortega, Amarilis García, Emilse Plata, Freddy Fernández, Arline Espino, Magdalena Nowicka Mook, Robert García

## Revisión:

Yleana Corredor, Horacio Quirós, Emilse Plata, Arline Espino, Lisellotte Ortega, Amarilis García

## Colaboradores:

Yleana Corredor, Magdalena Nowicka Mook, Lisellotte Ortega, Horacio Quirós, Mirna Deborah Mariño, Néstor Montestruque, Karla Cancino, Agustín Pigorsch, Ornella Romano, Jonathan Veliz Perdomo, Suzette Roldán Medina, Robert García, Betsy Anciani, Geovana Ortega, Anna Tavis

## Diseño Gráfico:

[www.itmediax.com](http://www.itmediax.com)

## Distribución:

FIDAGH Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana

## Comercialización:

FIDAGH y las Asociaciones Nacionales  
Miembro de FIDAGH  
E-mail: revista@fidaghoficial.org

La revista TALENTUM LATAM no se hace necesariamente solidaria con los conceptos emitidos por los entrevistados o articulistas.

Afiliada a:



# Directorio Ejecutivo



2024

2027



**Presidente:**  
Yleana Corredor



**Directora Relaciones  
Institucionales:**  
Judith González



**Vicepresidente:**  
Emmanuel Blanc



**Director Ética:**  
Paulo Sardinha



**Director Mercadeo:**  
Freddy Fernández



**Pasada Presidente:**  
Lisellotte Ortega



# Columna Líder Edición



**Lisellotte Ortega**

Pasada Presidente Fidagh  
pasadapresidencia@fidaghoficial.org

Cuando buscamos herramientas claves para el desarrollo del talento humano sin duda el coaching está entre las primeras, especialmente en un contexto organizacional producto del entorno cada vez más dinámico y cambiante. En esta edición, dedicamos un espacio para explorar cómo esta práctica, más allá de ser una simple tendencia, se ha convertido en un verdadero catalizador de transformación tanto para los individuos, a nivel personal, como para las organizaciones.

Este proceso de acompañamiento al individuo en su desarrollo personal, para alcanzar sus objetivos y superar barreras que limitan su desempeño, tiene su enfoque en la comunicación abierta y reflexiva, donde el coach facilita que el coachee (la persona que recibe el coaching) encuentre sus propias respuestas y soluciones, enfocándose en sus fortalezas y capacidades, buscando

así que se convierta en una mejor versión de sí mismo.

A través de este proceso, las personas adquieren una mayor autoconciencia, identifican sus motivaciones internas y alinean sus acciones con sus valores y objetivos. En el ámbito profesional, este desarrollo personal no solo mejora las competencias individuales, sino que también permite a los colaboradores afrontar con mayor eficacia los desafíos del entorno laboral y su relación con los equipos de trabajo.

El coaching también tiene un impacto profundo en el desarrollo organizacional. Cuando las empresas invierten en coaching para sus líderes y colaboradores, están fomentando un ambiente de crecimiento continuo, pues el mismo ayuda a los líderes a mejorar sus habilidades de liderazgo, promoviendo un estilo de gestión más colaborativo y empático. Esto, a su vez, crea equipos



más cohesionados, motivados y productivos.

Es un poderoso aliado estratégico en el desarrollo de programas de sucesión, toda vez que, al capacitar a futuros líderes a través de procesos de coaching, las organizaciones aseguran una transición más fluida cuando sea necesario y permite a los líderes actuales identificar y cultivar talento dentro de su equipo, creando una cultura de mentoría y crecimiento constante.

Las organizaciones que promueven el coaching crean un ambiente en el que se valora el aprendizaje, la retroalimentación constructiva y el desarrollo continuo. Fomentar una cultura de coaching dentro de una empresa implica transformar la forma en que se gestionan las relaciones

laborales, orientando a los empleados a ser más proactivos y responsables de su propio desarrollo, pero también los lleva a adaptarse con mayor rapidez a las nuevas tendencias del mercado, la evolución tecnológica y las necesidades cambiantes de los clientes. El coaching les da a los equipos la flexibilidad y el enfoque necesarios para navegar en tiempos inciertos.

Creemos firmemente que el coaching es mucho más que una técnica de desarrollo personal: es una vía para crear culturas organizacionales resilientes, innovadoras y preparadas para el futuro. Disfruten de esta edición que hemos realizado con nuestros aliados de la International Coaching Federation (ICF) quienes nos llevarán en cada artículo a sumergirnos en el poder transformador del coaching.

# Palabras CEO ICF



**Magdalena Nowicka Mook**

CEO ICF  
magda.mook@coachingfederation.org

En el mundo impredecible de hoy, es evidente que todas las suposiciones, por bien investigadas que estén, están en constante desafío. Como líderes, navegamos tiempos de profunda incertidumbre. Si bien algunos pueden sentirse más afectados que otros, hay una certeza: estos tiempos transformadores nos impactan a todos.

Nos complace destacar la reciente asociación entre la Federación Internacional de Coaching (ICF) y la Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana (FIDAGH) mediante un Memorando de Entendimiento. Esta colaboración tiene como objetivo fortalecer la presencia y el impacto del coaching en América Latina y el Caribe promoviendo mejores prácticas, mejorando el desarrollo de liderazgo, y fomentando una cultura de coaching en las organizaciones de toda la región. Juntos, FIDAGH e ICF están comprometidos a empoderar a los profesionales de RRHH y líderes organizacionales para que utilicen el coaching como una herramienta poderosa para la transformación, el crecimiento y la resiliencia en el dinámico entorno actual.

In today's unpredictable world, it's clear that all assumptions, no matter how well-researched, are constantly being challenged. As leaders, we are navigating times of profound uncertainty. While some may feel more directly affected than others, one thing is certain: these transformative times impact us all.

We are pleased to highlight the recent partnership between the International Coaching Federation (ICF) and the Interamerican Federation of Human Management Associations (FIDAGH) through a Memorandum of Understanding. This collaboration aims to strengthen the presence and impact of coaching across Latin America and the Caribbean by promoting best practices, enhancing leadership development, and fostering a culture of coaching within organizations throughout the region. Together, FIDAGH and ICF are committed to empowering HR professionals and organizational leaders to leverage coaching as a powerful tool for transformation, growth, and resilience in today's dynamic landscape.

Esta edición de Talentum Latam de FIDAGH, **El Poder Transformador del Coaching**, explora el poder del coaching para impulsar el cambio en individuos y organizaciones. Nos enorgullece destacar las investigaciones más recientes de ICF sobre el impacto del coaching, mostrando inspiradores casos de estudio de organizaciones que han implementado prácticas de coaching con éxito. También encontrarás historias de líderes en toda América Latina que utilizan habilidades de coaching para empoderar a sus equipos y construir resiliencia en tiempos de cambio rápido. Además, resaltaremos cómo el coaching está promoviendo un cambio social positivo y sostenible, y transformando sociedades.

Adaptarse con éxito en tiempos de disrupción a menudo depende de un liderazgo de crisis efectivo y de la capacidad para pivotar, innovar y comprometer a los stakeholders. En este contexto, el coaching profesional emerge como una herramienta crucial, ayudando a líderes y equipos no solo a navegar la complejidad, sino también a convertirla en una oportunidad de crecimiento.

La ICF define el coaching como “una asociación que invita a la reflexión y que apoya a los clientes para alcanzar su máximo potencial profesional y personal”. En su esencia, el coaching se trata de apoyar a individuos y equipos en la clarificación de sus metas, en el diseño de estrategias accionables, y en superar el miedo y la incertidumbre hacia la

This issue of FIDAGH's Talentum Latam, **The Transformation Power of Coaching**, explores the power of coaching to drive change with individuals and in organizations. We're proud to highlight the latest research from ICF on the impact of coaching, showcasing inspiring case studies from organizations that have successfully implemented coaching practices. You'll also find stories of leaders across Latin America who are using coaching skills to empower their teams and build resilience in times of rapid change. We will also highlight how coaching is pursuing positive, sustainable social change and transforming societies.

Adapting successfully in times of disruption often relies on effective crisis leadership and the ability to pivot, innovate, and engage stakeholders. In this landscape, professional coaching emerges as a critical tool, helping leaders and teams not only navigate complexity but also turn it into an opportunity for growth.

The ICF defines coaching as “a thought-provoking partnership that supports clients in reaching their fullest professional and personal potential.” At its core, coaching is about supporting individuals and teams in clarifying their goals, mapping out actionable strategies, and moving past fear and uncertainty

# Palabras CEO ICF

oportunidad y el crecimiento. Como socio de reflexión, aliado de responsabilidad y catalizador, un coach puede ayudar a desafiar suposiciones y guiar a los clientes a través de nuevos terrenos, fomentando un pensamiento innovador y la adaptabilidad.

A medida que las organizaciones se preparan para lo que viene, el coaching se convierte en un recurso esencial. Permite a los líderes construir resiliencia, comunicarse de manera efectiva, y encarnar la empatía, todas habilidades invaluable tanto en tiempos de crisis como más allá. Los coaches trabajan con los clientes para aprender del momento actual, e identificar qué creencias, actitudes y acciones les servirán en el futuro. Este proceso es vital para las organizaciones que buscan prosperar en una “nueva normalidad”.

Esta edición explora cómo el coaching está impulsando la transformación, con ejemplos reales de líderes y organizaciones que adoptan el coaching para fomentar culturas innovadoras y sostenibles. En ICF, creemos que el coaching no es solo un lujo; es una inversión estratégica. Mientras seguimos navegando estos tiempos transformadores, el coaching ofrece el apoyo necesario a individuos y organizaciones, no solo para sobrevivir, sino para prosperar.

Te invitamos a explorar esta edición y descubrir el poder transformador del coaching. Disfruta de las perspectivas y, si aún no has experimentado el coaching de primera mano, te animamos a considerar su impacto para ti o tu organización.

• toward opportunity and growth. As a thought partner, accountability ally, and catalyst, a coach can help challenge assumptions and guide clients through new terrain, encouraging forward-thinking and adaptability.

• As organizations prepare for what lies ahead, coaching becomes an essential resource. It enables leaders to build resilience, communicate effectively, and embody empathy—all skills that are invaluable in both crisis and beyond. Coaches work with clients to learn from the current moment, and to identify which beliefs, attitudes, and actions will serve them well in the future. This process is vital for organizations aiming to thrive in a “new normal.”

• This issue dives into how coaching is driving transformation, with real-world examples from leaders and organizations who are embracing coaching to foster innovative, sustainable cultures. At ICF, we believe coaching isn't just a luxury; it's a strategic investment. As we continue to navigate these transformative times, coaching provides individuals and organizations the support they need—not only to survive but to flourish.

• We invite you to explore this edition and discover the transformative power of coaching. Enjoy the insights, and if you haven't yet experienced coaching firsthand, we encourage you to consider its impact for yourself or your organization.

## Eleva tu organización con ICF Coaching en Organizaciones.

Inspira el crecimiento, transforma la cultura y desarrolla la excelencia en coaching con el apoyo de ICF Coaching en Organizaciones.

Accede a investigaciones, buenas prácticas y una red global, todo diseñado para integrar el coaching como parte de la cultura de tu organización. Únete a una comunidad global comprometida con impulsar la excelencia en coaching.



El 75 % de las organizaciones coincidieron en que los empleados y ejecutivos de sus empresas valoran el coaching.

– HCI / ICF Study, 2019



[coachingfederation.org/coaching-in-organizations](https://coachingfederation.org/coaching-in-organizations)

## CONVERGE 25

OCTOBER 23-25, 2025 • SAN DIEGO POWERED BY ICF

## Conectando al Mundo de Coaching

Como comunidad global de coaching, alcanzamos nuestro máximo potencial cuando aprendemos, crecemos, conectamos, lideramos e inspiramos juntos. ¡Reserva la fecha para la conferencia ICF Convergence 2025 en San Diego, California, EEUU del 23 al 25 de octubre de 2025!

Para más información: [ICFConverge.com](https://ICFConverge.com).



# **Coaching: Herramientas para la Transformación**

**Coaching Organizacional con Mirada Sistémica**

Mirna Deborah Mariño

.....

**El Impacto del Coaching en las Organizaciones:**

**Transformación, Liderazgo y Productividad**

Néstor Montestruque y Karla Cancino

.....

**Coaching: El Mejor Aliado para la Supervivencia  
de las Organizaciones.**

Agustín Pigorsch y Ornella Romano





## Coaching Organizacional con Mirada Sistémica

El coaching organizacional es una metodología que busca potenciar el desarrollo de las personas en el entorno laboral, con el fin de mejorar el rendimiento de las organizaciones a través del crecimiento individual y colectivo. Este tipo de coaching se centra en ayudar a los líderes, equipos y empleados a identificar y superar obstáculos, mejorando tanto su desempeño como su satisfacción. A través de herramientas y técnicas específicas, el coaching organizacional facilita la adaptación a los cambios, promueve el autoconocimiento y potencia la cohesión de los equipos de trabajo.

### Conceptos Básicos del Coaching Organizacional

El coaching organizacional se basa en la idea de que cada persona tiene el potencial de mejorar sus habilidades y talentos. Para lograrlo, el coach trabaja de la mano con los integrantes de la organización, ayudándolos a clarificar sus metas, mejorar su autoconocimiento y encontrar soluciones a los problemas que enfrentan. Este enfoque permite a los individuos desarrollarse dentro de un contexto organizacional, donde cada uno cumple un rol específico que contribuye al éxito global.

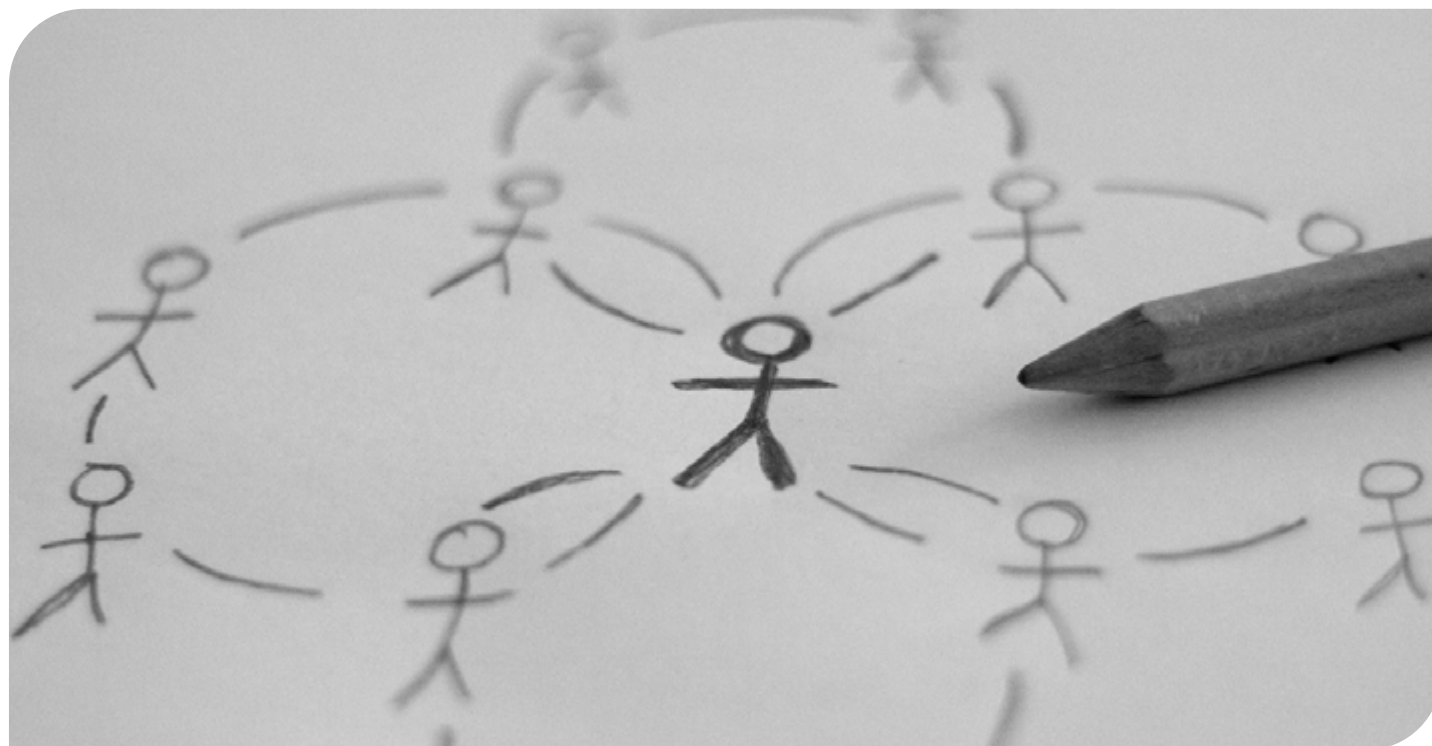
Dentro del coaching organizacional, el coach no da respuestas ni soluciones predeterminadas, sino que guía a la persona o equipo a través de preguntas y reflexiones. Esto permite a los participantes encontrar sus propias respuestas y asumir la responsabilidad de sus acciones. Este proceso también genera una sensación de empoderamiento y compromiso que puede mejorar la motivación y el sentido de pertenencia dentro de la organización.



### La Mirada Sistémica de Bert Hellinger

El enfoque sistémico, inspirado en la teoría de sistemas y en los trabajos de Bert Hellinger, ofrece una visión más amplia sobre el coaching organizacional. La mirada sistémica considera a la organización como un sistema en el que cada individuo es una parte fundamental. Hellinger, creador de las constelaciones familiares, aplicó esta misma perspectiva al ámbito organizacional, sugiriendo que las relaciones entre los miembros de un sistema (en este caso, una organización) afectan la armonía y la efectividad del todo.

La mirada sistémica en el coaching organizacional ayuda a entender que las organizaciones no son simplemente un conjunto de personas y procesos aislados, sino que existen interconexiones y dependencias. Cada miembro tiene un lugar y un rol específico que, al estar bien alineado con los demás, permite que el sistema funcione de manera equilibrada. Cuando surgen conflictos, dificultades de comunicación o falta de claridad en los roles, la mirada sistémica permite detectar y resolver estos problemas en su origen, trabajando en la dinámica grupal más que en los problemas individuales.



## Aplicación Práctica del Enfoque Sistémico en Coaching Organizacional

Integrar el enfoque sistémico en el coaching organizacional permite a los coaches comprender mejor el origen de las dificultades dentro de una organización. Por ejemplo, si un equipo experimenta conflictos recurrentes o falta de cohesión, el coach puede utilizar herramientas como las constelaciones organizacionales para identificar patrones de comportamiento, desequilibrios en la estructura jerárquica, o temas no resueltos que afectan la dinámica grupal.

Este proceso puede revelar factores ocultos que influyen en la conducta de los individuos y que no siempre son evidentes a simple vista. Al reconocer estas dinámicas, los equipos pueden trabajar de manera conjunta para crear un ambiente de colaboración y respeto. Además, el enfoque sistémico puede ayudar a líderes a identificar sus propios patrones de conducta y a ser conscientes de cómo influyen en el equipo, permitiéndoles ajustar su estilo de liderazgo para ser más efectivos.

## Conclusión

El coaching organizacional con enfoque sistémico es una herramienta poderosa que permite a las organizaciones desarrollarse de manera integral. A través de la mirada sistémica de Bert Hellinger, es posible observar la empresa como un todo interconectado, donde cada individuo y cada relación tienen un impacto en el sistema completo. Esta perspectiva promueve una mayor armonía, compromiso y rendimiento dentro de la organización, haciendo posible que cada miembro encuentre su lugar adecuado y contribuya al éxito colectivo. Así, el coaching organizacional con enfoque sistémico no solo busca la mejora individual, sino la construcción de una organización más cohesionada y resiliente.

## Tu Donación Tiene Impacto Global

**Cada aporte impulsa un cambio positivo.**

¡Marca la diferencia, transforma y genera un cambio positivo! Para apoyar sus diversos proyectos, incluidos los programas de colaboración global con Special Olympics International y la Iniciativa Ignite, la Fundación de ICF depende de tu generosidad.

Dona hoy [foundationoficf.org/donate](https://foundationoficf.org/donate)





**Néstor Montestruque**

ICF -Perú - Vicepresidente  
nestormontestruque@gmail.com

**Karla Cancino**

ICF Perú - Expresidente  
karlacancinocoach@gmail.com



# El Impacto del Coaching en las Organizaciones: Transformación, Liderazgo y Productividad

El crecimiento del Coaching a nivel global ha sido notable en las últimas décadas. Mayor conciencia de los beneficios, investigaciones de sustento sumadas a las necesidades de la población respecto al bienestar, desarrollo de habilidades, equilibrio de vida y trabajo a través de mayor eficiencia y disfrute, hacen del coaching un recurso para potenciar el logro de las metas propuestas en las organizaciones. En el mundo de las organizaciones el Coaching Ejecutivo ha probado tener impacto principalmente en el desarrollo del liderazgo y desempeño de equipos y la retención del talento, entre otras áreas.

La “popularidad” del coaching también presenta retos para los consumidores del servicio, necesitando las áreas responsables de generar el servicio, mayor conocimiento del alcance, impacto, especializaciones y sobre todo de la calidad de los servicios de coaching ofrecidos.

Durante el último Congreso Internacional de Coaching para las Organizaciones, llevado a cabo en marzo último en la ciudad de Lima, donde se reunieron representantes de 12 países y más de un centenar de representantes del empresariado a través de sus gerentes de RH que lograron importantes reflexiones. Uno de los principales desafíos para el coaching en las organizaciones es lograr reducir las brechas existentes en las organizaciones, tanto generacionales como culturales opinó Felipe Peña y Lilo, de ICF Chile.

Desde Colombia, Betsy Anciani, citó estadísticas que demuestran un aumento significativo en la productividad cuando se implementan estrategias de entrenamiento en las corporaciones, llegando hasta un 22% y si a eso le sumamos el coaching, la productividad aumenta en un 88%

Alinear las operaciones con los recursos humanos y el poder del propósito genera conexión emocional, mayor colaboración y mejor comunicación, destacó Denise Russo, . El coaching en las organizaciones puede ayudar a reducir el estrés laboral, aumentar el compromiso y retención de los colaboradores, la productividad, mejorar los resultados financieros e impulsar conductas éticas en la ejecución de los planes de acción.

En conclusión, los expertos destacaron que una cultura de coaching en las organizaciones es fundamental para el logro de objetivos. Expertos de ICF Global, a través de casos de éxito documentados en distintas empresas globales, demostraron cómo el coaching puede generar impacto y transformación en las organizaciones, impulsando mejoras significativas en áreas claves y generando resultados tangibles.

Robert García VP de ICF Coaching en Organizaciones, explicó que una cultura de coaching implica lograr una organización que adopte un enfoque de coaching como parte integral de su estrategia de liderazgo y desarrollo.

Destacó la importancia de invertir en desarrollar la cultura de coaching como una solución estratégica para retener talento, empoderar líderes, involucrar a empleados y lograr objetivos comerciales.



## Coaching: El Mejor Aliado para la Supervivencia de las Organizaciones

La única constante, es el cambio. Pero por alguna razón, el primer impulso es resistir. Ya sea que las organizaciones los resistan o los abracen, los cambios sucederán de todas formas. Está en cada organización hacer la siguiente elección: ¿seremos víctimas o protagonistas? Esperamos que al final de este artículo te encuentres más cerca de tu respuesta.

La velocidad del cambio se viene incrementando exponencialmente por diferentes aspectos sociales y hoy, sobre todo, por la inteligencia artificial. De estos cambios nadie se escapa, y menos nosotros, los seres humanos que venimos evolucionando desde hace millones de años y desde que un tal Darwin creó la teoría de la evolución al ver que las aves que sobreviven, son las que mejor se adaptan al entorno en el cual viven.

Con las organizaciones, sucede lo mismo. Según estudios, una de cada tres organizaciones no llega a los cinco años. De esas dos que sobreviven, no pasan los

ocho años. A continuación, presentamos algunas claves que se requieren hoy para la prevalencia exitosa de una organización. El coaching se basa en el aprendizaje e implementación de todas estas claves.

Una de las claves para sobrevivir a los cambios, es el estar en constante evolución a través de la mejora de comunicación y colaboración. No basta solamente con tener un equipo que esté dispuesto a darlo todo, si ese equipo no se coordina y conversa entre sí, y no se escucha, está condenado al fracaso. Clave para esto, es adquirir ciertas herramientas de comunicación, tales como: hacer pedidos exitosos, establecer acuerdos y compromisos, coordinación de acciones efectivas.

La resistencia al cambio es el principal obstáculo para abrazar los nuevos paradigmas en las organizaciones. Muchas veces, este rechazo viene del temor a lo desconocido, de la necesidad de proteger lo aprendido o de un apego a las viejas

formas de hacer las cosas. Sin embargo, en un entorno tan dinámico como el actual, la capacidad de desaprender es esencial. El coaching organizacional facilita este proceso, invitando a los colaboradores a explorar sus creencias y a cuestionarse si siguen siendo útiles o si es hora de sustituirlas.

Otra clave es la creación de una cultura de confianza, como seres humanos que somos, tenemos la necesidad de interactuar con otras personas. La confianza se construye, aumenta cuando cumplimos con lo que nos comprometemos y la perdemos cuando dejamos de cumplir. Mantener la confianza es clave. Cuando se abren conversaciones y se cumple con lo acordado, aumenta la confianza. Y esto siempre conlleva mejores resultados.

En conclusión, día a día tenemos la posibilidad de elegir nuestra actitud ante los cambios que puedan darse. En las organizaciones, son los individuos los que hacen al colectivo. A las organizaciones las hacen las personas. En la base de su supervivencia, está siempre el SER. El coaching, a través de distintas distinciones y herramientas, es el aliado estratégico de toda organización que busca, además de prevalecer, lograr todos sus propósitos y cometidos.





# Toma de Decisiones y Liderazgo

Espacio que Dejas, Espacio que Ocupan: La  
Importancia de Tomar Decisiones Oportunas  
Jonathan Veliz Perdomo

.....  
Habilidades de Coaching para Líderes  
Robert García



# Espacio que Dejas, Espacio que Ocupan: La Importancia de Tomar Decisiones Oportunas

En el ámbito profesional, el liderazgo no solo se trata de guiar a un equipo hacia un objetivo común; también implica la responsabilidad de tomar decisiones. Cada vez que postergamos una elección, ya sea por miedo, indecisión o simplemente por evitar el conflicto, creamos un vacío. Este vacío, inevitablemente, será ocupado por alguien más, quien tomará decisiones en nuestro lugar.

## La Dinámica de la Decisión

Cuando un líder o un miembro del equipo elige no decidir, se produce una serie de efectos en cadena. El espacio que no ocupamos con una decisión activa se convierte en terreno fértil para la confusión y la incertidumbre. Otros pueden sentir la presión de intervenir y tomar la iniciativa, lo que a menudo conduce a decisiones que pueden no alinearse con la visión del equipo.

## El Costo de la Indecisión

**Confusión en el equipo:**

Sin una dirección clara, los miembros del equipo pueden sentirse perdidos. La falta de decisión puede dar lugar a malentendidos y un desalineamiento de objetivos.

**Desconfianza:**

La indecisión puede afectar la confianza que el equipo tiene en su líder. Cuando un líder no se siente capaz de tomar decisiones, el equipo puede cuestionar su competencia.

**Oportunidades perdidas:**

Mientras esperamos que se tome una decisión, las oportunidades pueden desvanecerse. La acción es clave en el mundo empresarial, y la falta de decisión puede resultar en pérdidas significativas.

## Tomando el Control del Espacio

Para evitar que otros ocupen el espacio de decisión, es fundamental cultivar una cultura donde se valore la toma de decisiones. Aquí hay algunas estrategias:

**Fomentar la proactividad:**

Alienta a tu equipo a presentar soluciones y tomar la iniciativa. Cuanto más involucrados estén, más fácil será tomar decisiones informadas.

**Establecer un proceso claro:**

Un marco de toma de decisiones ayuda a eliminar la confusión. Define quién es responsable de qué y establece plazos para la toma de decisiones.

**Aceptar el riesgo:**

Las decisiones no siempre tendrán un resultado positivo, pero es crucial recordar que el estancamiento es también una decisión. Aprender a manejar el riesgo es parte del crecimiento profesional.

## La Oportunidad en el Vacío

El espacio que dejamos vacío puede ser una oportunidad para otros, pero también puede ser un catalizador para el cambio positivo.

## Conclusión

Cada decisión que tomamos o evitamos tiene un impacto significativo en nuestro entorno laboral. Recordemos que el espacio que dejamos no solo define nuestras acciones, sino que también establece el tono para que otros actúen. Tomemos el control de nuestras decisiones y asegurémonos de que el espacio que ocupamos sea uno de claridad, confianza y proactividad. Al final, la pregunta no es solo quién tomará las decisiones en nuestro lugar, sino qué tipo de liderazgo estamos dispuestos a ejercer para influir en el futuro de nuestro equipo.



# Habilidades de Coaching para Líderes



En el entorno laboral dinámico de hoy, los líderes efectivos están redefiniendo la gestión tradicional al adoptar habilidades de coaching que empoderan a los equipos y fomentan la colaboración. Más allá de un liderazgo directivo, un enfoque de coaching permite a los líderes construir confianza, promover una comunicación abierta e inspirar a los miembros del equipo a alcanzar su máximo potencial. Las siguientes estrategias presentan habilidades esenciales de coaching que ayudan a los líderes a apoyar a sus equipos, cultivar una cultura de trabajo productiva y crear un impacto significativo en toda la organización.

## Co-Creación de la Relación

Construir una relación de coaching productiva comienza con acuerdos claros y una base de confianza. Definir objetivos y establecer parámetros de relación asegura una alineación entre el líder y los miembros del equipo. Al mostrar empatía, reconocimiento y respeto, los líderes crean un ambiente en el que los miembros del equipo se sienten seguros para expresarse y contribuir de manera significativa.

## Mantener Presencia a Través de la Escucha Activa y la Comunicación Directa

Los líderes efectivos no solo escuchan las palabras, sino también el tono y el lenguaje corporal. Esto demuestra un compromiso de entender las perspectivas y desafíos de los miembros del equipo. Proporcionar retroalimentación constructiva de manera directa y de apoyo fomenta un espacio libre de juicios, animando el diálogo abierto. Relacionarse con los miembros del equipo a través de conversaciones frecuentes y desafíos significativos crea un entorno de trabajo próspero donde los miembros pueden destacar.



## Establecer Conciencia de los Objetivos del Equipo

La conciencia de los objetivos individuales y del equipo es clave para apoyar el crecimiento profesional. Los líderes aprovechan su comprensión de las fortalezas, perspectivas y áreas de mejora del equipo para crear un ambiente colaborativo. Esta alineación de los objetivos del equipo y de la organización impulsa el éxito colectivo y permite un desarrollo significativo para cada miembro del equipo.

## Empoderar a los Miembros del Equipo para que Encuentren sus Propias Soluciones

Empoderar a los miembros del equipo implica fomentar la toma de decisiones colaborativa. En lugar de prescribir soluciones, los líderes hacen preguntas abiertas para estimular la discusión y explorar ideas diversas. Esto crea una cultura de respeto, donde los miembros del equipo se sienten escuchados y valorados, y los motiva a contribuir plenamente a la resolución colectiva de problemas.

## Integración del Coaching en el Liderazgo

Los líderes efectivos pueden construir confianza, comunicarse abiertamente, fomentar la conciencia y colaborar en la resolución de problemas al adoptar un enfoque de coaching. La capacitación formal en coaching puede refinar estas habilidades, haciendo del coaching una inversión valiosa tanto para el desarrollo del equipo como personal. Adoptar una mentalidad de coaching permite a los líderes apoyar a los miembros del equipo en su crecimiento profesional en cada etapa de sus carreras. Hoy en día, los líderes están adoptando cada vez más habilidades de coaching para mejorar el apoyo, la colaboración y el crecimiento de sus equipos. Al co-crear relaciones basadas en la confianza, escuchar activamente, alinear los objetivos del equipo y empoderar a los miembros para encontrar soluciones, los líderes cultivan un ambiente que valora el diálogo abierto y la colaboración. Un enfoque de coaching permite a los líderes inspirar un alto rendimiento y fomentar el desarrollo profesional, creando un impacto significativo dentro de sus equipos.



# Importancia de una Cultura de Coaching

**Transformación Organizacional: Integrando Estrategias de Liderazgo y Coaching de Equipos**  
Suzette Roldán Medina

---

**Retención Mejorada a través de una Cultura de Coaching: Lecciones de Cleveland Clinic**  
Robert García

---

**Cultura de Coaching: Claves para el Desarrollo Organizacional**  
Betsy Anciani

---

**5 Pasos para Crear una Cultura de Coaching Sólida**  
Robert García





## Transformación Organizacional: Integrando Estrategias de Liderazgo y Coaching de Equipos

En el contexto actual, las organizaciones enfrentan entornos volátiles, inciertos, complejos y ambiguos (VUCA). Sin embargo, este entorno ha evolucionado hacia lo que se conoce como el mundo BANI (Frágil, Ansioso, No lineal e Incomprensible), un espacio donde las antiguas fórmulas para el éxito ya no son suficientes. En medio de esta complejidad, como dijo Albert Einstein, "En la dificultad yace la oportunidad". Adaptarse, reinventarse y transformar la manera en que operamos se ha vuelto esencial.

### El Mundo BANI: Flexibilidad, Innovación y Transparencia

Para que una empresa prospere en un mundo BANI, debe desarrollar resiliencia. La verdadera fortaleza organizacional radica en su capacidad para ser flexible y en su disposición a aprender, desaprender y reaprender, como diría Alvin Toffler. Esto implica apoyarse en la creatividad, la intuición y la transparencia. Aunque la información precisa y actual es fundamental, las organizaciones también deben aprender del pasado para adaptarse a los retos actuales.

Un enfoque clave para enfrentar estos desafíos es integrar el coaching en el ADN de la organización. Según la ICF (International Coaching Federation), el coaching es un proceso colaborativo que maximiza el potencial personal y profesional de las personas. No se trata de enseñar, sino de desbloquear las capacidades internas de cada individuo para que pueda aportar soluciones innovadoras y actuar con propósito y compromiso.



### El Rol del Coaching en la Transformación Organizacional

El coaching organizacional es una herramienta poderosa para alinear la estructura, los procesos y la cultura de la empresa con sus objetivos estratégicos. Este enfoque permite transformar la cultura organizacional, mejorar la eficiencia operativa y fomentar un entorno de crecimiento y desarrollo continuo, pero, ¿cómo logra el coaching este impacto?

El coaching no impone soluciones; desbloquea el potencial de cada persona y permite que cada colaborador se convierta en un agente de cambio. Esto no solo aumenta el compromiso con los objetivos organizacionales, sino que fomenta habilidades como la creatividad, la resolución de problemas y el autoaprendizaje. En un mundo BANI, esta capacidad de adaptación y auto-reflexión se convierte en una ventaja competitiva fundamental.



## Integrar el Coaching en la Cultura Organizacional

Construir una cultura de coaching sólida requiere compromiso. Involucra la detección de necesidades, el diseño de programas personalizados y la evaluación de impacto. Una cultura de coaching fuerte asegura que los empleados valoren el coaching, que los líderes lo apoyen y que la organización invierta en oportunidades de desarrollo para todos. Este enfoque transforma la cultura organizacional, generando un entorno de aprendizaje y colaboración que prepara a la organización para el futuro.

¿Estamos dispuestos a reinventarnos y a abrazar una mentalidad de coaching en este entorno complejo? Como dijo Judith E. Glaser, "Alcanzar el siguiente nivel de grandeza depende de la calidad de la cultura, que a su vez depende de la calidad de las relaciones... todo sucede a través de las conversaciones". El coaching se convierte en el motor de estas conversaciones transformadoras, convirtiendo la visión en acción y potenciando el impacto organizacional.

## Beneficios del Coaching para las Organizaciones y sus Equipos

El coaching en las organizaciones no solo ayuda a alcanzar resultados de negocio, sino que también impulsa el compromiso y la satisfacción de los colaboradores. A través del coaching, los equipos desarrollan una capacidad de reflexión y consciencia que les permite responder de manera creativa a los desafíos y objetivos. Además, fomenta la motivación intrínseca y fortalece el vínculo entre los objetivos personales y organizacionales, creando equipos más comprometidos y responsables.

Al equilibrar la reflexión con la acción, el coaching permite que los empleados desarrollen habilidades profesionales, mejorando sus relaciones laborales y personales. Esto no solo beneficia al individuo, sino que también enriquece la cultura organizacional en su conjunto.

Además, el coaching es especialmente efectivo para cultivar un liderazgo transformacional, un estilo de liderazgo en el que los líderes inspiran a sus equipos hacia niveles más altos de desempeño y desarrollo personal. Estos líderes poseen una visión clara y la capacidad de motivar, además de fomentar la creatividad y la colaboración. A diferencia de otros enfoques, el liderazgo transformacional no impone, sino que inspira y acompaña el crecimiento individual y colectivo.

La oportunidad de actualizarse en temas de gestión humana, liderazgo, sostenibilidad, tecnologías aplicadas y buenas prácticas laborales ¡Está a un clic!

**TODOS LOS MIÉRCOLES DE FINAL DE MES, TIENES UNA CITA:**

EVENTO GRATUITO

**FIDAGH ONLINE**

ENCUENTROS DIGITALES DE GESTIÓN HUMANA

**INSCRÍBETE A TRAVÉS DE NUESTRAS REDES SOCIALES**



[www.fidaghoficial.org](http://www.fidaghoficial.org)



## Retención Mejorada a través de una Cultura de Coaching: Lecciones de Cleveland Clinic



En un entorno laboral cada vez más competitivo, los colaboradores buscan más que salarios atractivos. Exigen beneficios sólidos, un propósito inspirador y una cultura organizacional que fomente el crecimiento personal y profesional, la confianza y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Cleveland Clinic ha demostrado cómo una cultura de coaching puede ser transformadora, mejorando significativamente la retención de talento.

### Un Enfoque Centrado en el Ser Humano

Desde hace más de una década, Cleveland Clinic ha integrado el coaching en sus procesos organizacionales. Este programa, que inicialmente se enfocaba en el desempeño, evolucionó hacia el desarrollo personal y profesional. La institución adoptó el principio "Inspire & Coach," uno de sus cuatro comportamientos clave de liderazgo, promoviendo la comunicación efectiva y relaciones basadas en la confianza.

El coaching se incorporó en todas las etapas de la experiencia del colaborador, desde la incorporación hasta la jubilación. Los gerentes y líderes aprendieron a aplicar técnicas de coaching en interacciones diarias y a convertir evaluaciones de desempeño tradicionales en conversaciones reflexivas, centradas en la empatía y el compromiso. Este cambio permitió a Cleveland Clinic construir conexiones más significativas entre líderes y equipos.

### Innovación en el Coaching

Para complementar el coaching individual y grupal, Cleveland Clinic implementó un programa de coaching entre pares. Este modelo permitía que los médicos capacitados como coaches colaboraran con sus colegas en metas específicas, como mejorar la comunicación y manejar el agotamiento.

Además, los entrenadores internos recibieron apoyo continuo a través de reuniones mensuales enfocadas en fortalecer su resiliencia y habilidades. Temas como el sesgo implícito, la comunicación no verbal en entornos virtuales y el manejo de participantes en situaciones de estrés agudo ayudaron a los coaches a abordar los desafíos con mayor eficacia.

### Impacto Tangible

El enfoque en una cultura de coaching generó resultados notables. Cleveland Clinic observó que más de 160 médicos atribuyeron su decisión de permanecer en la organización a su experiencia con el coaching. Esto representó un ahorro estimado de \$84 millones en costos de retención de médicos.

Encuestas internas mostraron que casi el 90% de los colaboradores que trabajaron con un coach lograron mayor claridad en sus metas y valores, mientras que el 86% se sintió mejor preparado para avanzar en sus carreras. Estos resultados también destacaron un aumento significativo en la confianza, el compromiso y la resiliencia entre los entrenadores internos.

Una métrica de lealtad reveló que Cleveland Clinic superó en 30 puntos el estándar de excelencia en recomendaciones de coaching. Este indicador subraya cómo los participantes valoraron profundamente las interacciones basadas en coaching.

### Liderar con Empatía

La empatía es un pilar central en la cultura de Cleveland Clinic. Su enfoque en apoyar a los colaboradores como individuos integrales no solo fortaleció su compromiso organizacional, sino que también permitió una gestión más eficaz del talento.

Cleveland Clinic ilustra cómo un liderazgo centrado en las personas y la acción empática puede transformar equipos. Invertir en una cultura de coaching no solo aborda problemas inmediatos, como el agotamiento o la retención, sino que también sienta las bases para una organización más resiliente y alineada con los valores de sus colaboradores.

En el panorama actual, donde los candidatos esperan ser tratados como personas completas, una cultura de coaching representa una ventaja competitiva. Este enfoque humanizado puede convertir desafíos en oportunidades, fortaleciendo equipos y asegurando el éxito a largo plazo.



## Cultura de Coaching: Claves para el Desarrollo Organizacional

El entorno en el que realizamos negocios actualmente se caracteriza por ser altamente dinámico y competitivo, demandando organizaciones productivas y eficientes. Debido a ello, podemos notar un alto interés por maximizar el potencial de sus colaboradores, promoviendo un ambiente de trabajo cada vez más motivador y estimulante.

Una organización con una fuerte cultura de coaching establece como prioridad estratégica, el desarrollo de sus colaboradores a través del coaching. Se caracteriza por un enfoque en el aprendizaje continuo, la autonomía y el empoderamiento de los colaboradores.

Desde 2014, el Human Capital Institute (HCI) y la International Coach Federation (ICF) se han dedicado a evaluar los criterios de las culturas de coaching sólidas, explorando temas como el coaching y el compromiso de los empleados, la formación y el desarrollo profesional para directivos y líderes que utilizan habilidades de coaching, el

coaching y el desarrollo del liderazgo para los millennials y los nuevos directivos, y el coaching y la gestión del cambio.

Los resultados del último estudio, demuestran cómo las organizaciones combinan la disponibilidad de coaches internos, líderes entrenados con habilidades de coaching y la contratación de coaches externos. El estudio contó con un total de 366 participantes, entre los que se encontraban profesionales de Recursos Humanos (RRHH), Aprendizaje y Desarrollo (L&D) y Gestión del Talento (TM).

Los coaches internos son colaboradores que están debidamente entrenados y certificados como coaches profesionales. Contar con estos coaches internos tiene la ventaja de contar con personas que ya conocen la cultura organizacional y el negocio. Sin embargo, es posible que tanto colaboradores como líderes se beneficien de llevar procesos de coaching con personas externas que son neutrales ante los desafíos diarios

de la organización. En todo caso, las necesidades de la organización y según los temas a trabajar en cada caso, determinan la modalidad adecuada.

En cuanto a los líderes entrenados con habilidades de coaching, contar con un “Líder Coach” es una magnífica manera de gestionar el ambiente dinámico de los negocios de hoy en día, ya que como nos comparte Herminia Ibarra en su artículo “The leader as a Coach”, publicado por Harvard Business Review, los líderes no tienen y no pueden tener todas las respuestas.

Para alcanzar el éxito en la implementación de una cultura de coaching es necesario que los procesos de coaching estén alineados con los objetivos estratégicos de la organización. Las tres principales razones por las que las organizaciones invierten en coaching se basan en incluirlo en programas de desarrollo de liderazgo, como oportunidad de desarrollo para los colaboradores y para gestionar conversaciones sobre evaluación de desempeño.

Además se pueden encontrar los siguientes beneficios:

- Mayor compromiso de los colaboradores.
- Aumento de la productividad.
- Mayor retención del talento.
- Innovación.
- Mejora del clima laboral.



Para poder poner en marcha una cultura de coaching es preciso comenzar por la alta dirección. Los líderes deben ser los primeros en adoptar la filosofía del coaching y convertirse en modelo de las mejores prácticas.

Es importante comenzar por un diagnóstico que permita evaluar la situación actual de la organización en temas de desarrollo de personas y liderazgo. Seguidamente, definir una estrategia basada en objetivos claros y un plan de acción que permita implementar el coaching con éxito.

Una vez sentadas estas bases, se comunica y difunden los beneficios del coaching para generar entusiasmo e implementar un programa de formación en habilidades de coaching que incluya a líderes y colaboradores.

La evaluación frecuente del progreso en la implementación permitirá hacer los ajustes necesarios. Al invertir en una cultura de coaching, estarás invirtiendo en el futuro de tu organización.



## 5 Pasos para Crear una Cultura de Coaching Sólida

El panorama empresarial sigue evolucionando a un ritmo récord. Las organizaciones con visión de futuro recurren al coaching para ayudarles a mantenerse ágiles y competitivas, al mismo tiempo que se comprometen con el desarrollo de su personal.

Establecer una cultura de coaching sólida es una imperativa estratégica, esencial para cultivar un ambiente cohesivo y comprometido. Sin embargo, puede que te preguntes cómo lograrlo exactamente.

### ▶ Adopta un Marco de Coaching



Durante la última década, la ICF y el Instituto de Capital Humano (HCI) han identificado los siguientes seis elementos de una cultura de coaching sólida:

- Los empleados valoran el coaching.
- Los altos ejecutivos valoran el coaching.
- Los gerentes y líderes desarrollan habilidades de coaching a través de una educación o capacitación acreditada en coaching.
- El coaching tiene una partida presupuestaria dedicada.
- Los empleados tienen acceso equitativo al coaching.
- Están presentes tres modalidades de coaching: coaches internos, coaches externos y gerentes/líderes que utilizan habilidades de coaching.

Estos seis componentes pueden ayudar a crear un marco exitoso para la cultura de coaching de tu organización.

Crear un marco es solo el primer paso: también debes considerar cómo medir el éxito. Evaluar los resultados comienza con la comprensión del retorno sobre las expectativas (ROE). Los beneficios de una cultura de coaching pueden incluir una mejor comunicación y colaboración, optimización del rendimiento y un mayor compromiso en todos los niveles de empleo. Existen diversas herramientas para ayudar a rastrear el ROE y el retorno de inversión (ROI), incluyendo encuestas a empleados, software de medición y evaluación, y herramientas en línea que utilizan inteligencia artificial (IA) para mostrar el impacto y fortalecer los compromisos de coaching.

### ▶ Estudia las Tendencias Emergentes de Coaching



Mantener a tu organización competitiva y al tanto de las tendencias emergentes es importante para cualquier iniciativa empresarial. Al estudiar estas tendencias, puedes conectarlas con los objetivos organizacionales y priorizar lo que es más importante para tu organización y su gente.

El informe revela una amplia gama de desafíos a superar y oportunidades a aprovechar para los programas de coaching organizacional. Al mismo tiempo, las iniciativas organizacionales como Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), desarrollo de habilidades y bienestar del empleado representan oportunidades para que las organizaciones creen ambientes de trabajo inclusivos y empoderadores.

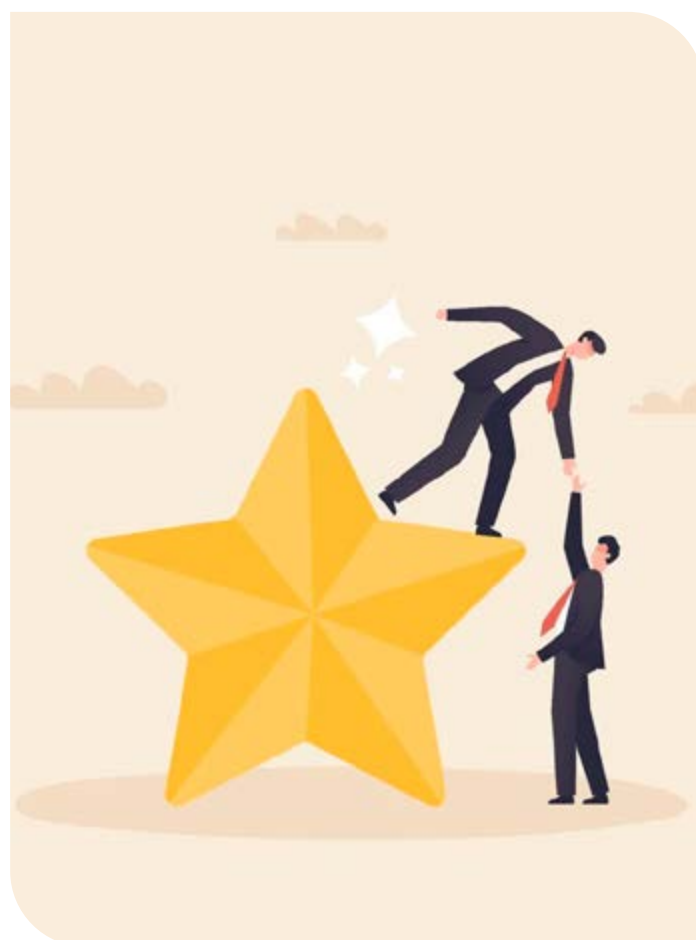


## Utiliza Nuevas Modalidades de Coaching

Cuantas más modalidades de coaching estén disponibles, en general, más accesible será el coaching para los empleados en todos los niveles de la organización. En el informe, el 38% de las organizaciones encuestadas utilizan las tres modalidades de coaching: practicantes de coaching interno, practicantes de coaching externo y líderes que usan habilidades de coaching. La alta tasa de adopción de las tres modalidades de coaching se atribuye a la evolución de la visión del coaching como un enfoque sostenible para la gestión de personas.

## Comprométete con los Estándares mediante la Acreditación y Credencialización

Organizaciones galardonadas como AstraZeneca e Intel utilizan coaches acreditados por la ICF de diversas formas en toda su organización. Muchas organizaciones con culturas de coaching sólidas ayudan a sus coaches internos a obtener credenciales de la ICF. Los coaches acreditados por la ICF cumplen con rigurosos requisitos de educación y experiencia y demuestran una comprensión profunda de los estándares profesionales.



## Conéctate con Otras Organizaciones de Visión de Futuro

Las organizaciones que invierten en culturas de coaching son innovadoras y están un paso adelante de su competencia. Estar en esta posición puede hacer que a veces sea difícil encontrar personas que busquen metas similares y enfrenten desafíos semejantes.



## Resumen

Las organizaciones que enfatizan e invierten en una cultura de coaching sólida están bien posicionadas para desbloquear el potencial completo de su fuerza laboral, impulsar un crecimiento sostenible y lograr el éxito a largo plazo en un panorama empresarial en constante cambio. Seguir los cinco pasos discutidos arriba asegura que las iniciativas de coaching de tu organización estén alineadas con las mejores prácticas y estándares de la industria. Si estás listo para unirte a otras organizaciones comprometidas activamente en construir culturas de coaching más fuertes, contacta al equipo de ICF Coaching en Organizaciones hoy mismo.



# Inteligencia Artificial y Coaching

La Inteligencia Artificial en el Coaching Profesional

Geovana Ortega

La IA en el Coaching está Redefiniendo el Desarrollo de la Fuerza Laboral

Anna Tavis

# Cómo potenciar el Coaching con la Inteligencia Artificial

## La Inteligencia Artificial en el Coaching Profesional

Uno de los desarrollos más fascinantes de nuestra era es la incorporación de la Inteligencia Artificial (IA) en la vida cotidiana. Aunque a veces se percibe como una amenaza, la IA se está convirtiendo en una aliada invaluable en múltiples profesiones, incluyendo el Coaching. Este artículo aborda cómo la IA transforma el Coaching profesional, mejorando la conexión y guía ofrecidas a los clientes.

## Evaluación del Desempeño y Mejora Continua

La capacidad de la IA para analizar grandes cantidades de datos en tiempo real es una de sus mayores ventajas en el Coaching. Herramientas de IA pueden evaluar métricas clave de rendimiento y satisfacción, permitiendo a los coaches ajustar sus métodos de manera más eficiente. Plataformas que utilizan algoritmos avanzados monitorean el progreso de los clientes, desde su interacción hasta los resultados obtenidos.

Este análisis detallado mejora la calidad de los servicios y facilita la detección temprana de áreas que necesitan ajustes antes de que los clientes pierdan interés. Así, se pueden ofrecer servicios más enfocados y personalizados.



## Complemento para el Profesional

Existe un mito extendido de que la IA reemplazará a los coaches humanos. Sin embargo, la IA, aunque puede analizar datos y hacer recomendaciones, no puede replicar la empatía y la intuición humanas. La conexión personal establecida con los clientes es crucial en su proceso de transformación.

La IA actúa como un complemento que mejora la precisión y eficiencia. Aunque puede identificar emociones o tensiones mediante el análisis del tono de voz o gestos faciales, solo un coach experimentado puede contextualizar esa información y responder con empatía.

## Personalización del Coaching

Uno de los mayores desafíos en el Coaching es adaptar las estrategias a las necesidades únicas de los clientes. A través del análisis de datos, la IA puede identificar patrones de comportamiento y preferencias de aprendizaje, permitiendo a los coaches diseñar programas altamente personalizados.

Plataformas de IA ofrecen información detallada sobre los estilos de aprendizaje y preferencias de los clientes, facilitando el desarrollo de estrategias personalizadas. Esto eleva el nivel de satisfacción de los clientes, ya que se sienten comprendidos y apoyados en un nivel más profundo.





## Avatares y Asistentes Virtuales

Plataformas innovadoras en biotecnología e IA permiten crear avatares que funcionan como asistentes virtuales, interactuando con los clientes en tiempo real. Estos avatares pueden recordar a los clientes sus objetivos y ofrecer consejos basados en sesiones anteriores, mejorando la disponibilidad constante sin reemplazar la empatía humana.

## Recopilación y Análisis de Datos

La IA permite recopilar y analizar grandes volúmenes de datos, proporcionando a los coaches información detallada sobre el comportamiento y las emociones de los clientes. Chatbots con algoritmos avanzados analizan conversaciones y detectan cambios en el tono emocional, identificando áreas problemáticas que podrían haber pasado desapercibidas.

## La Importancia de la Sabiduría Humana

Es crucial recordar que la IA es una herramienta, no una solución autónoma. Aunque puede mejorar la eficiencia, nunca reemplazará las habilidades interpersonales de un coach humano. La conexión emocional, la empatía y la intuición son cualidades irreplicables que definen el éxito en el Coaching.

Un estudio de la Escuela de Negocios de Harvard destaca que el liderazgo humano se relaciona con la autenticidad, vulnerabilidad y la capacidad de tomar decisiones sabias. Tres cualidades humanas distinguen a los líderes de la IA: conciencia, compasión y sabiduría.

Lejos de reemplazar a los coaches, la IA permite ser más precisos, eficientes y personalizados en el enfoque. Proporciona datos y herramientas que enriquecen las sesiones, pero la esencia del Coaching sigue siendo profundamente humana. Utilizando la IA, los profesionales pueden expandir su potencial en este nuevo paradigma.



## EMPODERANDO AL MUNDO A TRAVÉS DEL COACHING.

La International Coaching Federation (ICF) se ha convertido en el centro de referencia para todo lo relacionado con el coaching. Somos mucho más que una organización de membresía para coaches profesionales: reunimos en un solo lugar varios aspectos clave de esta industria en crecimiento.

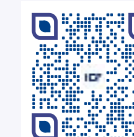
Descubre el ecosistema ICF, compuesto por seis organizaciones, diseñado para servirte mejor en tu camino para empoderar al mundo a través del coaching.

## RECURSOS ICF



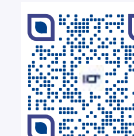
**Cómo convertirse en coach**  
becomea.coach

**ICF Credenciales y Estándares**  
coachingfederation.org/credentials-and-standards



**ICF Investigaciones**  
coachingfederation.org/research

**ICF Instituto de Liderazgo**  
coachingfederation.org/thought-leadership-institute





## La IA en el Coaching está Redefiniendo el Desarrollo de la Fuerza Laboral

Los líderes de Recursos Humanos en todo el mundo enfrentan una pregunta urgente: ¿redefinirá la automatización la fuerza laboral tal como la conocemos? Imagine una IA que no solo optimice operaciones, sino que también amplifique nuestra capacidad para aprender, crecer y adaptarnos a una velocidad y escala sin precedentes. La IA está emergiendo como un socio de aprendizaje, preparado para desbloquear el potencial humano y equilibrar los desafíos y oportunidades en esta nueva era de transformación laboral.

Es con la IA donde el coaching de próxima generación está marcando la diferencia, y los RR. HH. están aprendiendo a adoptarlo. Imagine una organización donde cada empleado tenga acceso a coaches humanos respaldados por IA. El coaching potenciado por IA va más allá de los programas de capacitación, proporcionando apoyo personalizado y fomentando el desarrollo continuo de habilidades para el futuro del trabajo. Esta combinación transforma el aprendizaje tradicional, mezclando datos en tiempo real y el toque humano para crear

soluciones adaptativas y personalizadas que potencian el crecimiento profesional.

Las herramientas de coaching habilitadas por IA están revolucionando el campo al ofrecer resultados largamente esperados: personalización, accesibilidad y escala. Con una IA avanzada, el coaching puede personalizarse según las necesidades y preferencias únicas de cada participante, incluyendo idioma, estilo de aprendizaje y objetivos individuales, asegurando una experiencia más significativa y relevante.

La IA también democratiza el coaching, haciéndolo accesible en todos los niveles organizacionales. Con acceso 24/7, estas herramientas garantizan que el coaching esté disponible cuando más se necesita, apoyando a empleados en ubicaciones globales en tiempo real.

Estas capacidades impulsadas por IA tienen aplicaciones generalizadas y, como resultado, el coaching habilitado por IA está convirtiéndose rápidamente en una parte integral de las estrategias organizacionales de aprendizaje y



desarrollo, apoyando el aprendizaje continuo y el crecimiento a una escala antes inimaginable.

Ya hemos visto que, si bien la IA no puede reemplazar la experiencia y el conocimiento de los mejores coaches humanos, está mejorando su productividad, efectividad y accesibilidad. La IA permite a los coaches apoyar a los clientes de una manera más fluida e informada por datos y ofrecen servicios de coaching de alta calidad con empatía y un toque humano.

Para las organizaciones, esta combinación de coaching humano y tecnológico permite un enfoque más “democrático” y equilibrado. El coaching humano de alto nivel para las necesidades de los altos ejecutivos podría combinarse de manera efectiva con el apoyo accesible de IA para orientación fundamental en todos los niveles de empleados.

Al adoptar el coaching digital como un componente clave de su estrategia de aprendizaje y desarrollo, las organizaciones de todos los tamaños pueden diseñar un camino personalizado para satisfacer las demandas de sus entornos laborales. Estos son los pasos recomendados para maximizar la inversión en aprendizaje y desarrollo:

### Clarificar objetivos:

Defina el propósito del programa y la audiencia

### Evaluar recursos:

Identifique brechas en presupuesto, talento y herramientas

### Seleccionar proveedores:

Elija plataformas de coaching flexibles

### Pilotar y probar:

Realice una prueba piloto, refine según los comentarios

### Monitorear y alinear:

Use indicadores para medir el éxito e integrarlos con estrategias de aprendizaje y desarrollo más amplias.

El coaching con IA no se trata de reemplazar a los coaches humanos, sino de ampliar sus capacidades. Al combinar la visión humana con la escalabilidad y personalización de la IA, las organizaciones pueden desbloquear nuevos niveles de aprendizaje, innovación y crecimiento. Este modelo colaborativo prepara a las empresas para prosperar en un panorama laboral en constante evolución.

# Sumario



**Horacio Quirós**

Miembro Consejo Consultivo FIDAGH  
hquiros@grupoclarin.com

¿Qué puede haber de nuevo en una disciplina cuyo nacimiento algunos datan hace 2.500 años, otros en el siglo XV y que prosperó a partir de las últimas décadas del siglo pasado? Para buscar respuestas, Talentum Latam recurrió a varios expertos de nuestra Región.

En estas páginas, los lectores encontrarán desde definiciones de esta herramienta transformacional, hasta reflexiones sobre su aplicación en tiempos de la Inteligencia Artificial (IA). En el medio, los caminos para crear una cultura que favorezca el coaching y el rol de los líderes en pos de una mayor efectividad organizacional.

Tres artículos nos permiten acceder al mundo actual del coaching.

Mirna Deborah Mariño inicia su artículo brindándonos una clara definición de esta disciplina, cuáles son sus fines y cuál es su importancia para las organizaciones

y los individuos que la componen. Más adelante propone incorporar un enfoque sistémico en la que la empresa resulta un todo integrado, con conexiones y procesos donde el juego de la mejora individual se potencia cuando todos los actores están involucrados.

Nestor Montestruque y Karla Cancino nos comparten las conclusiones y aprendizajes surgidos del Congreso Internacional de Coaching para las Organizaciones realizado en Lima, Perú. Las contribuciones de calificados expertos de ICF a nivel regional y global nos permiten tener una idea del estado del arte de esta disciplina en la actualidad.

Agustín Pigorsch y Ornella Romano, de Uruguay, vinculan el coaching con la necesidad de supervivencia de las organizaciones. En tiempos de cambio permanente en los que las empresas en constante evolución precisan vencer las

naturales resistencias que estos cambios conllevan, el coaching organizacional se convierte en una herramienta fundamental y un aliado estratégico imprescindible.

El coaching toma una dimensión especial cuando analizamos su impacto en los líderes y en la toma de decisiones. Jonathan Veliz Perdomo nos invita a considerar el costo de no decidir y su efecto sobre el equipo de colaboradores. Un líder que por miedo o para evitar conflictos no toma o posterga decisiones, deja, además, un espacio para que otros lo hagan por él. El coaching ayuda a los líderes a manejar el riesgo como parte de

su crecimiento profesional. Robert Garcia, VP de ICF Coaching en Organizaciones, pone su atención en las habilidades de coaching de los líderes efectivos que saben cómo empoderar a sus equipos y fomentar su colaboración para lograr un mayor impacto organizacional. En su artículo, nos recomienda una serie de estrategias y sugerencias concretas para lograr este objetivo.

Cuatro artículos enfatizan la necesidad de integrar el coaching a la cultura de la organización.





Suzette Roldan Medina, sugiere que frente a los importantes desafíos que enfrentan las empresas en la actualidad, es clave integrar estrategias de liderazgo transformacional y coaching de equipos en el ADN de la organización. Esto contribuye a desbloquear el potencial de las personas para que cada uno se convierta en un agente de cambio.

Por su parte, Robert García, resume las lecciones aprendidas de la experiencia de la Cleveland Clinic, un importante centro médico académico en USA. Durante más de una década, esta clínica ha integrado el coaching en sus procesos, en el liderazgo y en toda la experiencia del colaborador. Esta técnica ha facilitado las interacciones, el desempeño, el desarrollo, el coaching entre pares y comunicaciones efectivas. Esto ayudó a generar relaciones basadas en la confianza, mejores conexiones entre líderes y equipos, asegurando así la retención de talento y el éxito a largo plazo.

Desde Colombia, Betsy Anciani establece

que una fuerte cultura de coaching favorece el aprendizaje continuo, la autonomía y el empoderamiento de los colaboradores. Procesos de coaching alineados con los objetivos estratégicos de la organización ofrecen múltiples beneficios que la autora define. Y afirma: “al invertir en una cultura de coaching, estarás invirtiendo en el futuro de tu organización”.

En otro de sus artículos. Robert García coincide, al afirmar que invertir en una cultura de coaching fomenta el crecimiento sostenible y posiciona a las organizaciones en un mercado dinámico. Recomienda 5 pasos para crear una cultura de coaching sólida, define 6 elementos clave a considerar y la importancia de medir el impacto económico para la organización Sugiere intercambiar experiencias con otras organizaciones y diversificar las modalidades de coaching utilizando coaches externos e internos certificados y líderes con habilidades de coaching.

Finalmente encontrarán dos artículos de interés sobre el coaching en tiempos de la IA.

Geovana Ortega describe los beneficios de utilizar IA para mejorar los procesos de coaching profesional. Ésta puede actuar como un complemento, ser de gran ayuda para analizar grandes cantidades de datos, evaluar métricas de rendimiento, utilizar algoritmos para monitorear el progreso de los clientes y facilitar la detección temprana de áreas que necesitan ajustes antes de que los clientes pierdan interés. La IA puede asistir, pero no puede reemplazar la conexión emocional, la empatía y la intuición, habilidades

personales que forman parte de la esencia del coaching, que sigue siendo profundamente humano.

Coincidiendo con estas apreciaciones, Anna Tavis, profesora de la New York University, afirma que el coaching potenciado por la IA no implica reemplazar a los coaches humanos, sino de ampliar sus capacidades. Al mejorar la productividad, efectividad y accesibilidad, la IA está emergiendo como un socio que contribuye a desbloquear el potencial humano, convirtiéndose rápidamente en una parte integral de las estrategias de aprendizaje y desarrollo.

## CONÉCTATE A LAS REDES SOCIALES DE FIDAGH

Recibe importantes actualizaciones y contenidos relacionados con la Gestión del **Talento Humano y el liderazgo.**

Estamos en las siguientes **REDES SOCIALES:**



[www.fidaghoficial.org](http://www.fidaghoficial.org)

**Arline Espino**

Directora Ejecutiva - FIDAGH  
gerenciaejecutiva@fidaghoficial.org

## Asamblea General Ordinaria de la FIDAGH - Bogotá



Eloísa Diéguez, Judith González, Lisellotte Ortega, Yleana Corredor, Randall González, Aida Josefina Troncoso y Horacio Quirós

El 4 de octubre de 2024, la Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana (FIDAGH) celebró su Asamblea General Ordinaria en el Hotel Movich de Bogotá, Colombia, con la participación de delegados de las Asociaciones Nacionales Miembros (ANM) de diversas regiones de América, desde Centroamérica y el Caribe hasta América del Sur.

Durante la reunión, se presentaron los resultados de la gestión del Directorio 2021-2024, presidido por Lisellotte Ortega. En su ponencia, Ortega destacó los logros

alcanzados a lo largo de ese periodo, resaltando cómo los mismos contribuyeron al fortalecimiento de la organización. La Presidenta saliente hizo énfasis en los procesos implementados, los eventos organizados, los ciclos de webinars y los paneles conmemorativos que brindaron contenido relevante para los profesionales de la gestión de talento humano.

Uno de los hitos más importantes de esta gestión fue la celebración de los 60 años de FIDAGH en Brasil, un evento que permitió fortalecer los lazos con Expresidentes y



miembros de las Asociaciones Nacionales Miembros (ANMs). Además, se organizó el Congreso Interamericano de Gestión Humana (CIGEH) 2024 en Ciudad de Guatemala y se otorgaron los premios FIDAGH a la Excelencia en su edición número 15.

En la Asamblea también se presentó un balance detallado de los logros obtenidos, a cargo de la Vicepresidenta Yleana Corredor y miembros del Directorio de Ética, Mercadeo, Finanzas y Relaciones Institucionales. Durante el evento, la Presidenta Lisellotte Ortega entregó reconocimientos a su equipo ejecutivo 2021-2024 y a las ANMs que se destacaron por su esfuerzo y compromiso durante su gestión.

Se realizaron los actos protocolares de selección del nuevo Directorio Ejecutivo

para el periodo 2024-2027, así como la ratificación de Jeannette Karamañites como Presidenta del Consejo Consultivo. La juramentación de la nueva Presidenta del Directorio, Yleana Corredor, y del Presidente del Consejo Consultivo tuvo lugar bajo la conducción de Horacio Quirós, Presidente del Consejo Consultivo del Directorio saliente. Desde la FIDAGH, agradecemos al Directorio 2021-2024 por su trabajo en consolidar la Federación como una organización representativa de los profesionales de recursos humanos en Latinoamérica, comprometida con los principios y valores del área. Felicitamos al nuevo Directorio 2024-2027 y les deseamos muchos éxitos en los retos y planes por venir.

**Lisellotte Ortega**

Pasada Presidente - FIDAGH  
pasadapresidencia@fidaghoficial.org

## Cierre del Periodo 2021-2024 del Directorio Ejecutivo de FIDAGH



Yleana Corredor, Judith González, Randall González, Eloísa Diéguez, Lisellotte Ortega, Aida Josefina Troncoso.

El 4 de octubre de 2024, en Bogotá, Colombia, se celebró la asamblea general ordinaria que marcó el cierre oficial del periodo 2021-2024 del Directorio Ejecutivo de la Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana (FIDAGH), haciendo un balance positivo de los logros obtenidos y reconociendo el esfuerzo y dedicación de todos los miembros involucrados.

Durante estos tres años, se lograron avances significativos en varias áreas clave:

### Fortalecimiento de la Red Regional y Global:

En la asamblea, se aprobó la incorporación de AARHES de El Salvador como miembro observador por un año, ampliando la red de asociaciones nacionales de FIDAGH y promoviendo el intercambio de experiencias entre países. A nivel global, se consolidaron relaciones con organizaciones como Fundipe, Aedipe y la International Coaching Federation (ICF), quienes participaron en eventos como el Fidagh Online y patrocinan la revista Talentum Latam, edición 22. También se continúan las conversaciones con otras

organizaciones, como WTW, para explorar nuevas alianzas.

### Desarrollo de Capacidades:

Se realizaron más de 27 ediciones de Fidagh Online, tres ciclos de webinars, dos paneles de HR Day y uno de Experiencia 60 Fidagh durante el aniversario de la federación. Estas actividades impactaron positivamente la profesionalización de los recursos humanos a nivel regional e internacional.

### Defensa de la Profesión:

FIDAGH se consolidó como un referente global en la promoción de buenas prácticas y ética en la gestión de recursos humanos. El Comité de Ética destacó la importancia de divulgar nuestros valores y promover el liderazgo ético, un tema central en uno de nuestros Fidagh Online.

### Innovación en Comunicación y Tecnología:

La implementación de nuevas tecnologías y plataformas digitales facilitó la realización de eventos virtuales y encuentros internacionales, como los paneles del HR Day, con conferencistas y participantes de Latinoamérica y el mundo.

### Celebración de los 60 años de FIDAGH:

En el 2023 se celebró el 60º aniversario de FIDAGH, una ocasión para reconocer a los

visionarios que fundaron la federación con el objetivo de profesionalizar la gestión del talento en América Latina. Hoy, la misión de FIDAGH es promover el intercambio de ideas y mejores prácticas entre organismos regionales e internacionales, contribuyendo al desarrollo integral de los profesionales del área.

El Directorio Ejecutivo 2021-2024 agradece profundamente a todos los miembros y asociaciones que contribuyeron a estos logros. Su visión y dedicación han sido clave para posicionar a FIDAGH como un referente en gestión de talento en América Latina.

Con la llegada del nuevo Directorio Ejecutivo 2024-2027, se extiende un cálido saludo y mejores deseos para enfrentar los desafíos de esta nueva etapa. Estamos confiados en su capacidad para continuar y expandir los proyectos iniciados, innovando y fortaleciendo la federación. El futuro está lleno de oportunidades para promover la excelencia en la gestión de talento, impulsando un entorno más inclusivo, ético y sostenible para los profesionales del sector.

¡El trabajo continúa! Estamos emocionados y optimistas por todo lo que se puede lograr en esta nueva etapa. FIDAGH sigue siendo el espacio de encuentro y colaboración para los líderes de recursos humanos de toda Latinoamérica. ¡Vamos adelante!

**Arline Espino**

Directora Ejecutiva - FIDAGH  
gerenciaejecutiva@fidaghoficial.org

## Asamblea General Extraordinaria de la FIDAGH – Bogotá

Tras el cierre de la Asamblea General Ordinaria de la Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana (FIDAGH), se celebró la Asamblea General Extraordinaria, donde se presentó el nuevo Directorio 2024-2027, encabezado por Yleana Corredor, quien asumió el cargo de Presidenta. Corredor, miembro activo de la Asociación Venezolana de Gestión Humana (AVGH), había sido previamente Vicepresidenta del Directorio saliente (2021-2024).



**La Asamblea contó con la participación de ocho presidentes de las Asociaciones Nacionales Miembros:**

**Pasquale Caruso** (AVGH-Venezuela)

**Jenny González** (ADOARH-República Dominicana)

**Eduardo Ramos** (ACTHUA-Costa Rica)

**Reyna Silvia Salgueiro** (AGH-Guatemala)

**Julio Mosquera** (ANREH-Panamá)

**Gladys Vega** (ACRIP-Colombia)

**Paulo Sardinha** (ABRH-Brasil)

**Freddy Fernández** (APARH-Paraguay).

En esta reunión, se definieron las prioridades estratégicas para el próximo periodo y se acordaron acciones clave para fortalecer la federación a nivel regional.

El nuevo Directorio está compuesto por un equipo de profesionales provenientes de diferentes países latinoamericanos, con el siguiente equipo de trabajo:



**Emmanuel Blanc** (República Dominicana),  
Director de Finanzas y Tesorería

**Liselotte Ortega** (Panamá), Presidenta saliente

**Paulo Sardinha** (Brasil), Director de Ética

**Yleana Corredor** (Venezuela), Presidenta

**Randall González** (Costa Rica),  
Vicepresidente

**Judith González** (Venezuela), Directora de Relaciones Institucionales

**Freddy Fernández** (Paraguay), Director de Mercadeo

El objetivo del nuevo Directorio es consolidar a la FIDAGH como el referente en gestión humana en América Latina, implementando acciones concretas que generen resultados tangibles para sus miembros y para la comunidad de recursos humanos de la región.

Durante la Asamblea, el Directorio presentó su plan de trabajo, que se caracteriza por ser dinámico y alcanzable a corto plazo. Este plan se basa en el lema “Cambiar para Avanzar”, el cual guiará las futuras acciones de la federación hacia una gestión innovadora y adaptada a los retos del entorno laboral actual.

Además, se discutieron posibles sedes para

las próximas Asambleas Extraordinarias 2025 y del Congreso Interamericano de Gestión Humana (CIGEH), con el objetivo de continuar promoviendo eventos claves que fomenten el intercambio de conocimientos y mejores prácticas entre los miembros de FIDAGH.

Días previos a esta reunión, los miembros del Directorio y de las Asociaciones Nacionales Miembros participaron en el XXIII Congreso Nacional de Gestión Humana, organizado por la Federación Colombiana de Gestión Humana (ACRIP).

Con este nuevo liderazgo, extendemos nuestras felicitaciones al Directorio 2024-2027 y les deseamos el mayor de los éxitos en esta nueva etapa.

**Arline Espino**

Gerente Ejecutiva de FIDAGH  
gerenciaejecutiva@fidaghoficial.org

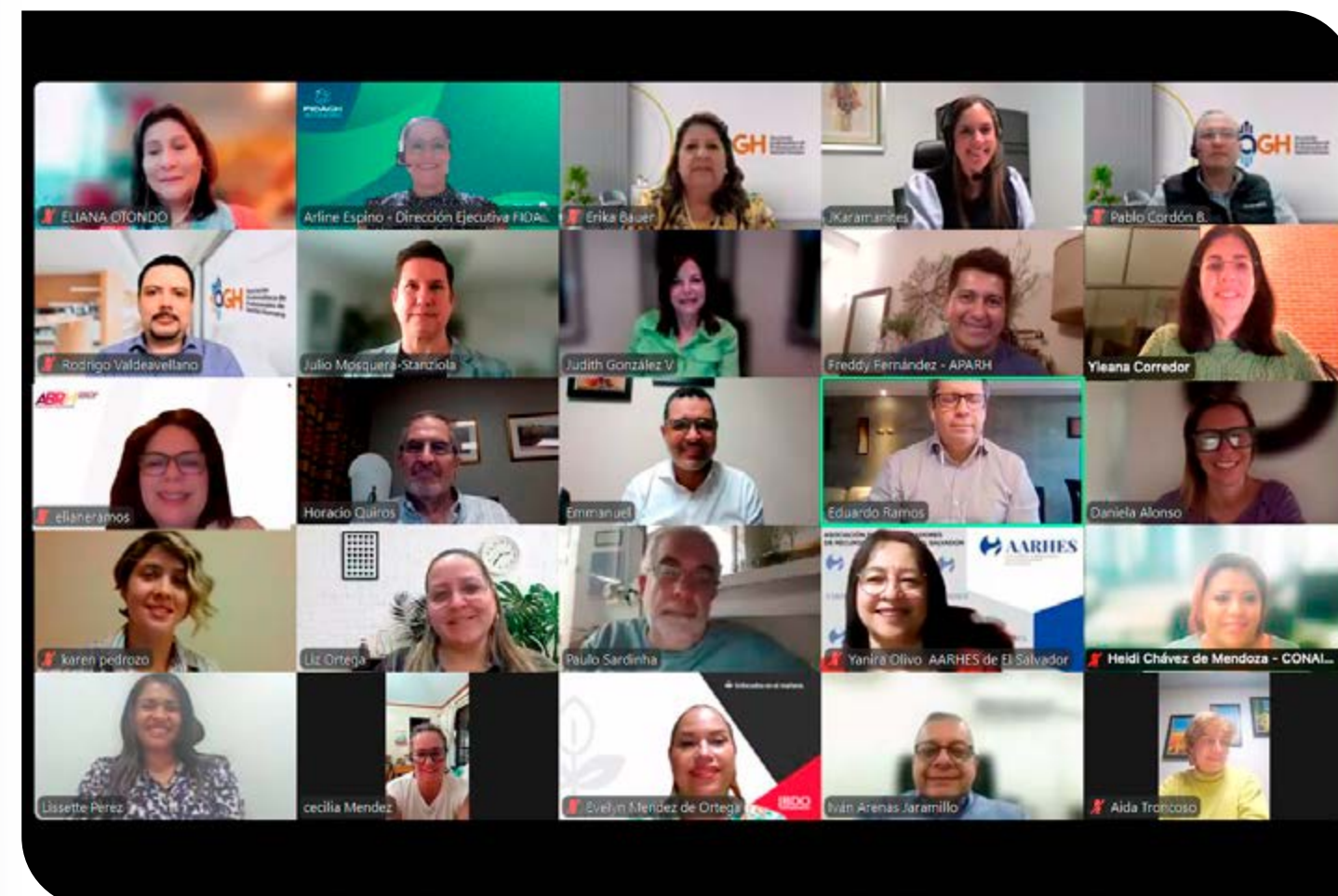
## Asamblea General Extraordinaria de la FIDAGH – Virtual

El 24 de enero de 2025 se celebró la primera Asamblea General Extraordinaria del año en modalidad virtual, con la participación de Presidentes y Representantes de las 14 Asociaciones Nacionales Miembros de FIDAGH y de la Asociación Miembro Observador de El Salvador (AAHRES).

Durante la reunión se trataron temas clave, como las elecciones para cargos vacantes en el Directorio 2024-2027. Emmanuel Blanc, de la Asociación Dominicana de Administradores de Gestión Humana (ADOARH), fue elegido como el nuevo Vicepresidente de FIDAGH, y Eliana Otondo, de la Asociación Boliviana de Gestión Humana (ASOBOGH), asumió el rol de Compliance. Ambos fueron ratificados por la Asamblea y juramentados por Yleana Corredor, de la Asociación Venezolana de Gestión Humana (AVGH), Presidente de FIDAGH y Jeannette Karamañites, de la Asociación Nacional de Profesionales de Recursos Humanos de Panamá (ANREH), Presidente del Consejo Consultivo de FIDAGH.

Asimismo, se ratificó a Aida Josefina Troncoso, de ADOARH, como la representante de FIDAGH ante la Federación Mundial de Asociaciones de Gestión de Personas (WFPMA) quien, junto con nuestra presidenta, Yleana Corredor, son las dos representantes de FIDAGH ante la WFPMA.

Otro anuncio relevante fue la presentación de la agenda académica del XXIX Congreso Interamericano de Gestión Humana (CIGEH 2025) que se realizará los días 25 y 26 de septiembre en Cartagena de Indias, Colombia, en el marco del XIX Simposio Internacional de Gestión Humana. Este evento será organizado por FIDAGH junto a la Federación Colombiana de Gestión Humana (ACRIP) Capítulo Bolívar, bajo la dirección de Francisco Ruiz, Presidente de ACRIP Bolívar y del Comité Organizador del CIGEH 2025. En el marco del congreso, se otorgará la XVI edición de los Premios FIDAGH a la Excelencia.



En cuanto a los Premios FIDAGH a la Excelencia, se presentó un cronograma de postulaciones, siendo la fecha inicial de convocatoria el 17 de marzo.

Estas actividades ofrecen oportunidades únicas para fortalecer los lazos entre los profesionales de gestión humana de la región. Invitamos a nuestras Asociaciones Nacionales Miembros a participar activamente y a promover estos eventos entre sus asociados.



# Eventos – Asociaciones Nacionales Miembro



Bolivia

15 y 16 de agosto

## XVI Congreso Internacional de Gestión Humana: Rightsizing El Desafío de preservar valor en la organización

Para el Congreso se ha elegido la figura de un **arca futurista**. La premisa es que para lograr compañías perdurables mientras se transita entornos de crisis, los líderes tendrán que retener al talento clave, desafiar al talento emergente y prescindir de las personas que no cuenten con las competencias y la voluntad para asumir los desafíos de cada posición y del futuro.

El desafío planteado para los participantes fue “propiciar en cada uno de ellos, la mentalidad para generar más o igual con menos recursos”, así como movilizar la energía y voluntad necesarias para lograrlo.

El Congreso tuvo dos jornadas de inspiración y aprendizaje, contando con 9 expositores internacionales, 3 expositores nacionales y el equipo de 4 invitados de Mckinsey & Company. Así como la presencia de participantes al Panel de Líderes de Gestión Humana que compartieron sus mejores prácticas.

Participaron 500 líderes de gestión humana, grupo representativo de las empresas de nuestro medio, que según su propia evaluación “se llevaron la mejor de las

experiencias, por la calidad de expositores, el clima de aprendizaje creado y los espacios de networking.

En un escenario desafiante como el que vivimos. no solo a nivel país, el **Rightsizing** cuya definición en español sería convertir, ajustar algo a un tamaño apropiado, es presentado en el congreso como “conjunto de ajustes en cantidad óptima de personas, sin drenar valor en las organizaciones”, garantizando la sustentabilidad.

El ajuste de tamaño de la estructura de una empresa para que obtenga retorno de manera más eficiente y alcanzar objetivos comerciales actualizados, se da redimensionando los negocios, reduciendo fuerza laboral, reorganizando la alta gerencia, recortando costos y cambiando roles laborales.

Para mejor aprendizaje y claridad de contenidos, siguiendo la figura del arca, se definieron 4 puertos o ejes temáticos, a los cuales deberían arribar los participantes, 1) Transformación, 2) Right Talent, 3) El futuro y 4) Las mejores prácticas.

Se analizó el contexto país, definiendo estrategias para sobrellevar un presente que puede ser turbulento y llegar a buenos puertos en el mediano plazo. La crisis estructural con deterioro de la economía, nos demandará como Líderes de Gestión Humana, un involucramiento y mejor conocimiento del negocio y de los procesos financieros y operativos que inciden directamente en la gestión de personas, También, demandará equipar a la organización en “economía de crisis”. En síntesis, deberemos impartir previsibilidad, control/seguimiento y compasión.

Sin embargo, el mundo seguirá transformándose a pesar de la crisis de Bolivia, se prevé envejecimiento de la población mundial, empleos que van a transformarse, surgirán problemas cada vez más complejos que resolver, el impacto de la IA en el trabajo según vimos en

varias intervenciones, por lo que como Gestión Humana, debemos conectarnos, desarrollando otro tipo de competencias, además de gestionar el presente, debemos seguir preservando el valor y creando lo esencial para el futuro.

Según McKinsey & Company, en Bolivia y en el mundo estamos experimentando un contexto sin precedentes en el que el desafío será generar impacto holístico en la organización y reinención del negocio. Para el éxito de esas transformaciones, gestión Humana por su parte deberá mejorar la toma de decisiones estratégicas, lograr equilibrio en el trabajo híbrido, prepararse y empezar a usar la IA aplicada, abordar la escasez de capacidades, entre otros.

Los desafíos son muchos, pero los recursos que como Gestión Humana tenemos son infinitos.



# Eventos – Asociaciones Nacionales Miembro



Brasil

27 al 29 de agosto

## 50° CONARH: Impactando e inspirando el futuro de la gestión



La ABRH Brasil celebró la 50ª edición del Congreso Nacional sobre Gestión de Personas (CONARH), consolidando este evento como uno de los mayores y más influyentes del sector. Realizado los días 27, 28 y 29 de agosto de 2024, en São Paulo (Brasil), la iniciativa contó con la participación de cerca de 50 mil profesionales de todo el país y del mundo.

Con el tema “Impactando e inspirando el futuro de la gestión”, el evento destacó cuestiones centrales como salud mental, diversidad e inclusión, desarrollo de liderazgo y sustentabilidad. “Esta edición fue un testimonio de nuestro compromiso continuo con la innovación y la transformación en la gestión de personas. Y comprobó que estamos listos para abordar los desafíos contemporáneos con la profundidad y experiencia que los

profesionales de RH merecen”, afirma Paulo Sardinha, presidente de la ABRH Brasil.

Para celebrar el medio siglo, la CONARH 2024 aumentó en un 50% su estructura, ocupando un área de 25 mil metros cuadrados y contando con un número récord de 226 expositores en la EXPO ABRH.

La programación del contenido fue igualmente ampliada, con 36 conferencias simultáneas, 5 conferencias magnas y un total de 120 participantes. Iniciando 3 horas antes que la edición anterior, el evento proporcionó 23 horas de contenido a lo largo de 3 días, reuniendo participantes de 26 estados de Brasil y 23 países.

Además de un mayor espacio, el evento reforzó su compromiso con la inclusión



y accesibilidad, ofreciendo rampas de acceso, baños adaptados, sillas inclusivas para personas con obesidad, sillas motorizadas, subtítulos en tiempo real para las conferencias y traducción de lenguaje de señas para todas las conferencias.

“Ampliamos nuestro espacio y programación para ofrecer una experiencia aún más enriquecedora a los participantes. La diversidad de contenidos y la calidad de los conferencistas hacen de esta edición una oportunidad única para la actualización. Y vamos más allá del networking. Nuestra propuesta es que la CONARH 2024 sea un divisor de aguas para solucionar las dificultades de RH, generar negocios, proporcionar aprendizaje con quienes están más preparados, compartir conocimientos y presentar experiencias”, destaca Marcelo Pirani, director de gestión de la ABRH Brasil y director de la CONARH.

“Este CONARH refleja el orgullo de los profesionales dedicados que construyeron una historia impactante en estos 50 años. Profesionales que están listos para influir en el futuro”, resalta el presidente de la ABRH Brasil.

Las personas mencionaron la solidez de nuestra programación, y el público fue muy bien recibido. Así que el balance de estos tres días de evento es muy positivo, dejando algo también para que las personas se lleven a casa, como aprendizaje, networking y relaciones. Todo eso es muy importante”, agrega el director de la CONARH.

Para dar soporte a la evolución de la circulación de 17.000 a 50.000 personas, en 2025 aumentaremos el área total del evento de 25.000 m<sup>2</sup> a 43.203 m<sup>2</sup>, alcanzando un nivel nunca visto y proporcionando mayor comodidad para los participantes.

# Eventos – Asociaciones Nacionales Miembro



Colombia

2 y 3 de octubre

## XXIII Congreso Nacional de Gestión Humana - ACRIP: Transformación Inteligente



### Más de 800 líderes se reunieron en Bogotá para abordar la transformación inteligente y la innovación empresarial desde la visión del talento humano

Los días 2 y 3 de octubre de 2024, Bogotá fue sede del XXIII Congreso Nacional de Gestión Humana, evento organizado por ACRIP, donde más de 800 líderes empresariales y de gestión humana se congregaron para profundizar en temas relacionados con la transformación inteligente y la innovación en las organizaciones.

Este año, el encuentro reunió a 27 destacados conferencistas de reconocimiento mundial, nacionales y extranjeros, tales como Sergio Nava, autor de “Lidera como Rockstar”; Mariano Sigman, renombrado neurocientífico y autor del Best Seller “El Poder de las Palabras”; Jorge Rosas, CEO en WeWow y experto en capital humano, liderazgo y cultura organizacional;

Sergio Martínez, Global CEO en Keralty - Sanitas y reconocido como Empresario del Año por La República en 2020; Victoria Holtz, experta en Innovación y Crecimiento Exponencial de los Negocios capitalizando la IA, y Erich R. Bühler, autor best-seller en Amazon con “Lidera el Cambio Exponencial” y experto en agilidad organizacional. Junto a ellos, muchos otros expertos aportaron conocimientos transformadores durante las sesiones del evento.

Este Congreso, realizado por ACRIP cada dos años, también acogió a representantes de diversas asociaciones nacionales de gestión humana de América Latina, pertenecientes a la Federación Interamericana FIDAGH, y contó con una exitosa exhibición

comercial con participación de más de 70 empresas, compartiendo una amplia oferta de soluciones y servicios innovadores relacionados con el talento humano, así como novedosas experiencias interactivas que permitían a los asistentes evidenciar la aplicación en talento humano de nuevas tecnologías.

Los participantes tuvieron la oportunidad de actualizarse en temas de vanguardia, tales como la aplicación de Inteligencia Artificial en los procesos de gestión humana, y cómo esta será un motor fundamental en la transformación organizacional y la toma de decisiones estratégicas. Además, en paneles de discusión se profundizó en la adopción de estrategias empresariales para la adaptación al cambio continuo, cruciales en un contexto global en constante y acelerada evolución.

Otro foco importante fue el rol de los líderes, abordando cómo construir culturas de liderazgo resiliente, adaptable y motivacional, capaces tanto de inspirar a las nuevas generaciones como de navegar los contextos y retos que involucra el cambio constante.

El Congreso de Gestión Humana de ACRIP, consolidó su posición como uno de los eventos empresariales más destacados del año, reafirmando la importancia de iniciativas de alto nivel que sigan impulsando la innovación y el impacto de la gestión del talento humano en Colombia y la región hacia el futuro.



## XXVIII Congreso Internacional de Gestión Humana: +Conectados que nunca: Experiencias que transforman.



El pasado 8 de octubre, el Club de Golf se convirtió en el epicentro de la VIII edición del Congreso Internacional de Gestión Humana, bajo el lema “Más Conectados que Nunca: Experiencias que Transforman.” Más de 600 personas se reunieron para vivir una jornada llena de aprendizajes, networking y reflexiones profundas sobre el futuro de la gestión humana.

Paneles destacados:

### 1. Sostenibilidad humana:

- Virginia Portugal (Deloitte) presentó cómo integrar la sostenibilidad en la gestión del talento, abarcando tanto aspectos humanos como organizacionales.

### 2. IA generativa y ética:

- En el panel “¿Dónde está el límite? IA Generativa, Ética y Toma de Decisiones”, Fabiana Santellán, Javier Galperin Margounato, Emiliano Chinelli (Promitor), y Fedra Feola, moderados por Alejandro Lema, analizaron cómo la IA está transformando las organizaciones y los dilemas éticos que plantea.

### 3. Bienestar y felicidad en el trabajo:

- En el panel “Health & Happiness: Construyendo Culturas Laborales Excepcionales”, Inés Arrospide Pérez (Manpower), María José Soler, y Magdalena Reyes Puig, moderadas por Florencia Borges, compartieron estrategias para impulsar el bienestar laboral.

### 4. La transformación desde Itaú:

- Florencia Lecueder y María Laura Giachero compartieron la experiencia de Itaú, moderadas por Daniela Alonso. Destacaron cinco pilares fundamentales en esta transformación:
  1. Alineamiento entre líderes.
  2. Involucrar a las personas.
  3. Símbolos y señales: qué digo y qué hago, lo que comunico y cómo lo comunico.
  4. Cultura del reconocimiento.
  5. Alineamiento de metas e incentivos.

### 5. El sentido del humor en los procesos de transformación:

- Manuela da Silveira aportó su toque de humor, recordándonos que “el fracaso es un moretón, no un tatuaje”, una frase que todos llevaremos en mente.

### 6. Compromiso con la inclusión:

- En este panel, nuestros socios; Andrea Pérsico, Rodolfo Sosa, Fernando Posadas y Guyunusa Carlevaro, y el Dr. Jorge Gerez presentaron casos de éxito en inclusión y diversidad, moderados por Cecilia Ham.

### 7. Inteligencia artificial y creatividad:

- Martín Rumbo presentó “Ello, Yo y ChatGPT V2”, explorando cómo la IA potencia la creatividad en el entorno laboral.

### 8. El arte de facilitar desde HR:

- Cyn Rubinstein presentó nuevas formas de liderazgo y facilitación desde los recursos humanos.

Cierre Inspirador:

El evento culminó con la participación del reconocido actor y motivador Facundo Arana, quién compartió su trayectoria de vida, destacando la importancia de ser auténtico y el valor de la felicidad personal. Su mensaje sobre la resiliencia resonó en todos los presentes.

Este congreso fue una oportunidad única para actualizarse sobre las tendencias más recientes en el futuro del trabajo, gestión del talento y transformación digital. No solo se compartieron conocimientos y herramientas prácticas, sino que también se fortalecieron las redes profesionales en un entorno de aprendizaje colaborativo. ¡Esperamos con ansias la próxima edición en 2025!



# Eventos – Asociaciones Nacionales Miembro



Paraguay

8 y 9 de octubre

## IX Congreso Internacional de Gestión Humana APARH 2024 - La cuarta revolución industrial: personas, negocios y tecnología.



La Asociación Paraguaya de Recursos Humanos (APARH) celebró el IX Congreso Internacional de Gestión Humana APARH 2024 los días 8 y 9 de octubre en el Sheraton Asunción Hotel. Bajo el lema “La Cuarta Revolución Industrial: Personas, Negocios y Tecnología”, el congreso abordó el papel crucial de los profesionales de recursos humanos en un entorno laboral cambiante.

Con más de 400 participantes, el evento se centró en la tecnología y su impacto en la gestión humana. Expertos locales e internacionales compartieron estrategias para que los líderes de recursos humanos evolucionen y se conviertan en referentes



en sus organizaciones. Se destacó la importancia del desarrollo personal y profesional, así como la adquisición de competencias digitales para adaptarse a los desafíos actuales.

Durante la primera jornada, se realizaron conferencias que invitaron a los asistentes a ir más allá de los subsistemas tradicionales de recursos humanos. Se enfatizó la necesidad de comprender las dinámicas del mercado en el contexto de la Cuarta Revolución Industrial, lo que les permitirá anticipar cambios y responder eficazmente a las demandas laborales.



El congreso subrayó que los profesionales de recursos humanos deben ser agentes de cambio. Su actitud proactiva no solo les permitirá enfrentar los retos actuales, sino también convertirse en socios estratégicos en la transformación digital de sus organizaciones. La dedicación al desarrollo de nuevas competencias es esencial para desempeñar un rol activo en esta evolución.

El segundo día se enfocó en ofrecer herramientas y estrategias prácticas para la transformación digital en la gestión humana. Los asistentes exploraron soluciones innovadoras para adaptarse a las expectativas cambiantes de los empleados, un enfoque muy bien recibido en el contexto actual.

La Expo APARH 2024, parte integral del congreso, proporcionó un espacio para que empresas de diversos sectores presentaran sus novedades en productos y servicios de gestión de personas. Este evento se consolida como uno de los más relevantes en el ámbito, promoviendo el

aprendizaje y la colaboración entre los decisores de recursos humanos del país.

En resumen, el IX Congreso Internacional de Gestión Humana APARH 2024 fue una invitación a los profesionales de recursos humanos a adoptar un liderazgo proactivo y adaptativo. El éxito en la Cuarta Revolución Industrial depende de su capacidad para integrar nuevas tecnologías y competencias, convirtiéndose en agentes de cambio en sus organizaciones.

Este congreso no solo reflejó la realidad actual del trabajo, sino que también ofreció una visión inspiradora sobre el futuro de la gestión humana. Los profesionales que se comprometen a evolucionar y liderar con dedicación estarán mejor preparados para enfrentar los retos del futuro y contribuir al desarrollo sostenible de sus organizaciones.



# Eventos – Asociaciones Nacionales Miembro



16 y 17 de octubre

## CONANREH 2024. InspiRHa, conecta, transforma, crece.

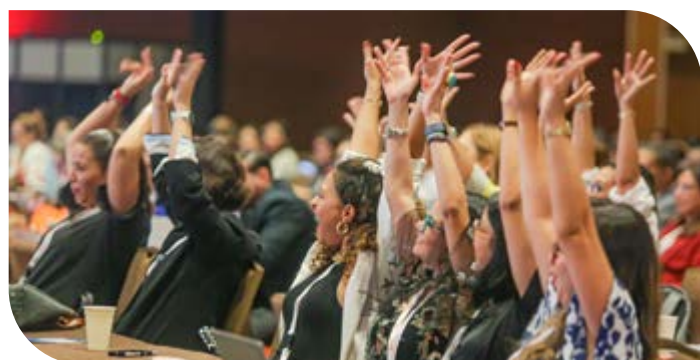
### ANREH realizó con éxito Congreso Anual de RRHH para la inspiración, conexión, transformación y crecimiento del gremio

La Asociación Nacional de Profesionales de Recursos Humanos de Panamá (ANREH) llevó a cabo el evento más prestigioso del área de gestión del talento en el país: el Congreso Anual de Recursos Humanos (CONANREH), donde se dieron cita más de 400 profesionales con el objetivo de actualizarse en las tendencias del mercado que fueron presentadas bajo el lema: “InspiRHa: Conecta, Transforma y Crece”.

De acuerdo con el estudio Tendencias Globales de Talento 2024, el aspecto humano de la transformación es más complejo que el tecnológico. Según los ejecutivos encuestados, 7 de cada 10 obstáculos al cambio son humanos, lo que subraya la importancia de impulsar la adopción tecnológica entendiendo

el momento y el rol de las personas. Este reto fue particularmente relevante para los ejes temáticos tratados en el CONANREH 2024, centrándose en la transformación de la cultura organizacional, el bienestar integral y el uso estratégico de la tecnología en la gestión del talento.

El Congreso, que se ha consolidado como el punto de encuentro por excelencia para líderes y profesionales de recursos humanos, se llevó a cabo durante dos días, 16 y 17 de octubre, con la participación de speakers internacionales de renombre. La agenda incluyó temas clave como Culturas Sanas, Bienestar Integral, Experiencia del Colaborador, People Analytics, y la Interacción con la Inteligencia Artificial en el ámbito laboral.



Entre los destacados conferencistas internacionales, participaron:

- **Ian Khan**, quién apertura el evento con su conferencia magistral, titulada: “Future Readiness Score”. Ian es autor de «Metaverse for Dummies» y con nuevos títulos próximos a lanzarse: «Undisrupted: el arte y la ciencia de la preparación para el futuro» y «Prompt Engineering Essentials – How to speak», publicados por Wiley.
- **Andres Silva Arancibia**, abordó “El impacto de la IA en las Habilidades Laborales”. Él es autor de «El Poder de la Marca Personal» y colaborador en libros como «8 Mandates for Social Media Marketing Success» y «Innova TDX: Innovación, Transformación Digital y Customer Experience (2023)».
- **Luis Recinos**, nos habló sobre: “Transformar tu vida a través de la gratitud”, basado en su libro «El legado de Thiago: Una travesía de 365 días de gratitud» con el cual alcanzó el puesto número 1 en ventas en Guatemala y se posicionó como el lanzamiento número 1 en Amazon en la categoría de autoayuda en español.
- **Jonathan Loidi**, cerró el 2do día de congreso con su conferencia magistral: “El Camino del 5%”. Es un reconocido autor de 7 libros, incluyendo best sellers como «El vendedor de los huevos de oro» y «Lluvia de Clientes». Sus obras ofrecen estrategias prácticas para mejorar las ventas y diseñar planes comerciales efectivos.

Así mismo, CONANREH 2024 contó con un panel de CEOs de importantes empresas en Panamá como: Niurka Montero, CEO Dell Panamá; Miguel Bolinaga, Presidente AES Panamá; Vivian Carles, Gerente General, Bimbo Panamá; Juan Octavio Díaz Endara, Presidente Grupo Casa de las Baterías; y Gustavo Rodriguez, CEO Terpel Panamá.

Además de las conferencias, CONANREH 2024 tuvo una zona de exposición en la que los asistentes pudieron conocer en detalle los servicios de Recursos Humanos que ofrecieron más de 25 empresas. Entre las soluciones innovadoras presentadas destacaron desde software de gestión de recursos humanos hasta servicios de formación y desarrollo de personal.



## HR Quantum. Subite a la ola del nuevo HR.

En un mundo donde la innovación avanza a pasos agigantados, el Congreso HR Quantum se erigió como un punto de encuentro clave para diseñar el futuro del trabajo. Organizado por ADRHA (Asociación de Recursos Humanos de Argentina) y llevado a cabo el pasado **15 de noviembre de 2024** en la ciudad de Mar del Plata, este evento marcó un hito al reunir a más de **350 asistentes presenciales** y a más de **1.100 conectados virtualmente** desde distintas partes de Argentina y el mundo.

El Congreso HR Quantum no solo abordó los desafíos actuales de los Recursos Humanos, sino que ofreció herramientas prácticas y perspectivas innovadoras para navegar las complejidades del entorno laboral del 2025. Inspirado en la metáfora de los “saltos cuánticos” de la física, el evento capturó la esencia de las transformaciones aceleradas y disruptivas que están moldeando el futuro del trabajo.

**Mar del Plata, epicentro de innovación**  
Elegida como sede por su rica tradición creativa y empresarial, Mar del Plata se consolidó como el lugar ideal para esta experiencia transformadora. Desde startups emergentes hasta marcas

emblemáticas, la ciudad demostró ser un verdadero hervidero de ideas disruptivas. Este entorno inspirador proporcionó el marco perfecto para debatir, reflexionar y co-crear soluciones adaptadas a los desafíos de la actualidad.

### Cuatro olas, un mismo propósito

El Congreso se estructuró en torno a cuatro “olas temáticas”, cada una representando un pilar esencial de la gestión del talento en la era moderna:

- **#TechWave:** Exploró cómo las tecnologías emergentes y la ciencia de datos están revolucionando la gestión del talento y potenciando las decisiones estratégicas en tiempo real.
- **#DesignWave:** Analizó la evolución hacia diseños organizacionales centrados en la simplicidad, la flexibilidad y la humanocracia.
- **#InnoWave:** Puso el foco en la innovación como motor para construir culturas organizacionales inclusivas y orientadas al crecimiento.
- **#WellbeingWave:** Subrayó la importancia del bienestar, la diversidad y la seguridad psicológica como claves para optimizar el rendimiento y la satisfacción laboral.



### Una experiencia inmersiva e inspiradora

Desde paneles de expertos hasta un laboratorio de innovación en la playa, los asistentes disfrutaron de actividades únicas que fomentaron el aprendizaje colaborativo y el intercambio de ideas. Las exposiciones magistrales, los paneles y las reflexiones finales ofrecieron un panorama integral de las tendencias emergentes. Todo ello, en un entorno que favoreció la interacción y el networking, reafirmando el compromiso de ADRHA con el desarrollo del capital humano.

Entre los momentos destacados se incluyó el panel sobre creatividad e innovación liderado por Eduardo Kastika y el showroom de empresas innovadoras de Mar del Plata, con la participación de referentes locales como EDRA, Antares y SAO. Estas actividades demostraron cómo las organizaciones pueden impulsar cambios significativos al abrazar nuevas formas de pensar y actuar.

### Reflexión y proyección

El cierre del congreso no solo marcó el final de un evento exitoso, sino que dejó una invitación abierta para reflexionar sobre el impacto del liderazgo en la creación de entornos laborales más humanos, inclusivos y sostenibles.

Con la participación de líderes y profesionales de distintas industrias, HR Quantum 2024 no solo consolidó a ADRHA como referente en la transformación de los Recursos Humanos, sino que también destacó a Mar del Plata como una ciudad que impulsa la creatividad y la innovación. Este evento fue un recordatorio de que, con la visión adecuada, los Recursos Humanos pueden ser el motor de los “saltos cuánticos” necesarios para enfrentar los retos del mañana.



# Eventos – Asociaciones Nacionales Miembro



Ecuador

20 y 21 de noviembre

## XXXII Congreso Internacional de Gestión Humana - HR Summit Ecuador 2024

### HR Summit Ecuador 2024: Sostenibilidad, Inteligencia Artificial y Bienestar, claves para el desempeño sostenible

Con 300 participantes, arrancó el XXXII Congreso de Gestión Humana, HR Summit Ecuador 2024, organizado por la Asociación de Gestión Humana de Ecuador, ADGHE. El evento, marcó un hito al reunir a 13 expertos nacionales e internacionales para analizar los desafíos y oportunidades que enfrenta el mundo laboral actual. Celebrado en Quito, los días 20 y 21 de noviembre, el encuentro se convirtió en un espacio de intercambio de conocimientos y experiencias, donde se presentaron las últimas tendencias en materia de gestión humana. William Salazar, presidente de ADGHE, destacó los 3 pilares en los que se centró el Congreso: sostenibilidad, inteligencia artificial y wellbeing.

#### Liderazgo y adaptación al cambio

El congreso destacó la importancia de un liderazgo más humano, con líderes que inspiren, Jordi Alemany, reconocido speaker español, enfatizó la necesidad de que los líderes desarrollen nuevas habilidades, como la inteligencia emocional y el pensamiento crítico, para enfrentar los actuales desafíos, resaltó la importancia de comprender las motivaciones de las nuevas generaciones, como la Generación Z, que valora la flexibilidad, el propósito y el impacto social, hay que: “Juntar las canas

con las ganas”, dijo.

Claudio López, de Chile, reconocido experto en diseño organizacional presentó una visión innovadora sobre la gestión de personas. Destacó a importancia de conectar genuinamente con los colaboradores, más allá de los procesos estándar de gestión humana. Enfatizó en la necesidad de simplificar las estrategias y alinearlas con el propósito organizacional. Abordó la importancia de fomentar conversaciones significativas con los líderes y crear espacios donde los colaboradores se sientan escuchados y valorados. El reto está en: “diseñar formas distintas de desarrollo organizacional con las personas en el centro”.



#### Sostenibilidad, Gobernanza y Valor Compartido

La sostenibilidad se posicionó como un eje central del evento. Empresas como Nestlé compartieron sus experiencias en la implementación de prácticas sostenibles en toda su cadena de valor. Roberto Salas de Ecuador expuso la importancia de la gobernanza en las empresas familiares y la toma de decisiones estratégicas alineadas con los principios de sostenibilidad.

#### El Poder del Deporte y la Resiliencia

Los testimonios de deportistas de alto rendimiento como Myriam Núñez, Sara Palacios y Pablo Vargas conmovieron a la audiencia. Sus historias de superación y perseverancia demostraron que el deporte es una poderosa herramienta para desarrollar habilidades como la resiliencia, la disciplina y el trabajo en equipo.

#### El Futuro del Trabajo y la Inteligencia Artificial

La IA y su impacto en el mundo laboral fue un tema recurrentes en el congreso. Raquel Roca de España destacó que la tecnología no reemplazará a los humanos, sino que creará nuevas oportunidades de empleo. Es fundamental que los profesionales adquieran habilidades digitales y sean capaces de adaptarse a un entorno laboral en constante evolución.

Julia Bravo de Ecuador destacó la

importancia de People Analytics para una toma de decisiones informada en RRHH. Juan Manuel Solórzano, por su parte, presentó otra mirada sobre el poder transformador de los incentivos, que impulsan al personal a alcanzar su máximo desempeño.

#### Bienestar Activo para un Desempeño Sostenible

Steven MacGregor enfatizó en la necesidad de priorizar el bienestar de los empleados, tanto físico como mental, para fomentar una cultura organizacional más saludable y productiva.

#### Conclusiones

El HR Summit Ecuador 2024 dejó en claro que la gestión del talento está experimentando una profunda transformación. Las organizaciones deben adaptarse a un nuevo paradigma en el que la tecnología, la sostenibilidad, el bienestar y la diversidad son factores clave y los líderes a cargo de la Gestión Humana, tienen un papel fundamental en este proceso.





# Cronograma Congresos – Asociaciones Nacionales Miembro

# Directorio – Asociaciones Nacionales Miembro

Asociación	Fecha	Nombre	Modalidad
BOLIVIA ASOBOGH	1ER SEMESTRE	XVII Congreso Internacional de Gestión Humana	PRESENCIAL
REPÚBLICA DOMINICANA ADOARH	4, 5 Y 6 DE JUNIO	XVII Congreso Nacional de Gestión Humana "HumanaMente InteliGente"	PRESENCIAL
PERÚ APERHU	JUNIO	XXXI Congreso del Capital Humano	PRESENCIAL
BRASIL ABRH	19 A 21 DE AGOSTO	CONARH – Congresso Nacional sobre Gestão de Pessoas	PRESENCIAL
COLOMBIA ACRIP - FIDAGH	25 Y 26 DE SEPTIEMBRE	CIGEH 2025	PRESENCIAL
PANAMÁ ANREH	1 Y 2 DE OCTUBRE	CONANREH 2025	PRESENCIAL
PARAGUAY APARH	9 Y 10 DE OCTUBRE	X Congreso Internacional de Gestión Humana APARH 2025. "Más allá de los sueños"	PRESENCIAL
ECUADOR ADGHE	22 Y 23 DE OCTUBRE	XXXIII Congreso Internacional de Gestión Humana - HR Summit 2025	PRESENCIAL
URUGUAY AGH	OCTUBRE	XXIX Congreso Internacional de Gestión Humana	PRESENCIAL
ARGENTINA ADRHA	NOVIEMBRE	XXI Congreso ADRHA	HIBRIDO
VENEZUELA AVGH	NOVIEMBRE	XXII Congreso Venezolano de Gestión Humana	PRESENCIAL

		Presidente: Hernán Sandro   <a href="http://www.adrha.org.ar/">www.adrha.org.ar/</a>
		Presidente: Eliana Otondo   <a href="http://www.asobogh.org.bo">www.asobogh.org.bo</a>
		Presidente: Eliane Ramos   <a href="http://www.abrhbrasil.org.br/">www.abrhbrasil.org.br/</a>
		Presidente: Gladys Vega   <a href="http://www.acripnacional.org/">www.acripnacional.org/</a>
		Presidente: Eduardo Ramos
		Presidente: Jenny González   <a href="http://www.adoarh.org/">www.adoarh.org/</a>
		Presidente: William Salazar   <a href="http://www.adghe.com/">www.adghe.com/</a>
		Presidente: Rodrigo Valdeavellano   <a href="http://www.agh.gt/">www.agh.gt/</a>
		Presidente: Jones Charles
		Presidente: Julio Mosquera-Stanziola   <a href="http://www.anreh.org.pa/">www.anreh.org.pa/</a>
		Presidente: Freddy Fernández   <a href="http://www.aparh.org.py/">www.aparh.org.py/</a>
		Presidente: Milagros Zerraga   <a href="http://www.aperhu.pe/">www.aperhu.pe/</a>
		Presidente: Daniela Alonso   <a href="http://www.adpugh.org.uy/">www.adpugh.org.uy/</a>
		Presidente: Pasquale Caruso   <a href="http://www.avgh.org.ve/">www.avgh.org.ve/</a>
● <b>Miembro Observador</b> ●		
		Presidente: Astrid H. Zavala

# ¡TENEMOS LA AUDIENCIA QUE USTED NECESITA!

Paute en nuestros espacios digitales  
y logre un gran impacto publicitario  
y comercial para su organización.



REDES SOCIALES



WEB



BOLETÍN EN EMAIL



REVISTA DIGITAL

CONSULTE EL PORTAFOLIO DE ESPACIOS DISPONIBLES:

[www.fidaghoficial.org](http://www.fidaghoficial.org)



**FIDAGH**  
FEDERACIÓN INTERAMERICANA  
DE ASOCIACIONES DE GESTIÓN HUMANA

XXIX CONGRESO INTERAMERICANO DE GESTIÓN HUMANA **FIDAGH**  
XIX SIMPOSIO INTERNACIONAL DE GESTIÓN HUMANA **ACRIP**

El evento académico más  
importante de Latinoamérica en  
**Gestión Humana** te espera en  
**Cartagena de Indias**

**25  
&  
26** **SEPTIEMBRE / 2025**  
HOTEL ESTELAR - CARTAGENA, COLOMBIA

SAVE THE DATE



**FIDAGH**  
FEDERACIÓN INTERAMERICANA  
DE ASOCIACIONES DE GESTIÓN HUMANA

**ACRIP**  
ASOCIACIÓN DE GESTIÓN HUMANA  
BOLIVAR