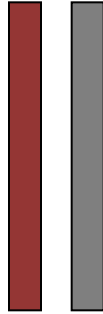




Alianzas Estratégicas en Capacitación, S.C.



Hoy, no hay empresa o profesional que ponga en duda que el Coaching es una poderosa herramienta, innovadora y desafiante, que se ha convertido en una estrategia competitiva, tanto para personas, como para grupos y empresas.

El área de recursos humanos, igual que las demás áreas de una empresa, se ve beneficiada por los aportes del Coaching, porque le ayuda a transitar de ser operador de personal, a estrategia de la gestión del talento humano.

Ciertamente, el coaching es un catalizador que desarrolla el empoderamiento de las personas para que se hagan dueños de su trabajo y tomen sus propias decisiones, como estrategia empresarial rentable. A medida que las empresas reconocen y confían, cada vez más, en el trabajador de conocimiento, en lugar del trabajador manual, es mayor la oportunidad que tiene el personal de recursos humanos para consolidar su rol estratégico.

Al emplear sus habilidades de coaching, para apoyar a gerentes y líderes en sus problemas con el personal, los profesionales de recursos humanos logran que los líderes se conviertan en agentes de transformación y aprendizaje, capaces de disolver los obstáculos y conflictos de sus equipos de trabajo. De igual manera, consiguen crear espacios de trabajo expansivos y generadores de nuevas posibilidades, con lo cual se convierten en promotores de innovación y creatividad y, en consecuencia, en inauguradores de un nuevo modo de gestión.

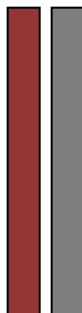
Con la gestión del talento, por medio del coaching, los directivos de recursos humanos hacen que los líderes dejen de ser los hombres fuertes que soportan, estoicamente, el pesado trabajo y que deben fortalecer su carácter para poder dirigir a sus colaboradores. También, abandonan la errónea creencia de que el liderazgo es un carisma que poseen algunas personas, predestinadas a ser líderes.

Con el Coaching, el directivo de recursos humanos logra que el líder aprenda a observarse diferente, a sí mismo, y al mundo que lo rodea; así, el liderazgo se valora como una oportunidad para hacer una diferencia en las organizaciones y en las personas.

El líder que aprovecha el poder del coaching, aprende a obtener y promover la retroalimentación; facilita la reflexión estructurada de los problemas y conflictos; promueve la interacción asertiva con sus colaboradores; conduce conversaciones hacia el desarrollo y la creatividad; enseña técnicas de trabajo como mentor y no como instructor, y estructura la implementación de las propuestas de mejora. Con ello, consigue que sus colaboradores reflexionen, a partir de una introspección adecuada, tengan un propósito más claro, mejoren sus relaciones, desarrollen una perspectiva amplia del negocio; adquieran destrezas y conocimientos clave, y generen su propio autodesarrollo.



Alianzas Estratégicas en Capacitación, S.C.



Con el coaching, el área de recursos humanos se aleja de las actividades operativas y rutinarias de la administración de personal y gira hacia un rol de conductor estratégico de la organización, promoviendo un nuevo modelo de gestión del talento y vinculando las iniciativas del área de recursos humanos, con metas críticas para la organización, incrementando el valor estratégico de la empresa, al mejorar las habilidades de liderazgo y alinearlas con las metas organizacionales, facilitando el crecimiento y desarrollo organizacional.

A medida que la gestión del talento se convierte en una competencia corporativa clave, se constituye un nuevo tipo de empleado, enfocado a gestionar un diferente modelo de negocios, como estrategia organizativa. Desde esta perspectiva, recursos humanos está ocupando, gradualmente, un lugar central en la lucha competitiva más fascinante del mundo de los negocios: el talento humano.

Sergio Balderas Molina
Master Coach-Instructor
Alianzas Estratégicas en Capacitación.

