

Fecha: 22-05-2025  
 Medio: El Sur  
 Supl.: El Sur  
 Tipo: Noticia general  
 Título: Coaching organizacional es clave para potenciar el talento en entornos de transformación

Pág.: 10  
 Cm2: 589,3  
 VPE: \$ 1.417.222

Tiraje: 10.000  
 Lectoría: 30.000  
 Favorabilidad: ☐ No Definida

Conversatorio

# Coaching organizacional es clave para potenciar el talento en entornos de transformación

Expertos abordaron el impacto de esta herramienta en un contexto de alta incertidumbre y cambios acelerados en el mundo laboral.

**E**n un entorno laboral donde la transformación tecnológica, la automatización y los desafíos sociales están reconfigurando las exigencias hacia las personas y las organizaciones, el coaching organizacional se posiciona como una herramienta estratégica para el desarrollo del talento y la adaptación al cambio. Así se planteó en el conversatorio "Coaching organizacional y su impacto en los procesos de reskilling y upskilling", organizado por Unegocios FEN UChile, el Observatorio de Gestión de Personas y la consultora Sintoniza.

El encuentro reunió a referentes del mundo académico y empresarial para reflexionar sobre cómo las organizaciones pueden acompañar a sus colaboradores en el desarrollo de nuevas habilidades, al tiempo que fortalecen la coherencia entre sus estrategias y sus capacidades internas.

Durante la bienvenida, Martín Cook, director de Educación Ejecutiva y Soluciones Corporativas de Unegocios FEN UChile, subrayó que "en tiempos de transformación profunda, el coaching cobra un valor especial al ofrecer un espacio de acompañamiento clave para navegar la incertidumbre y repensar la manera en que las organizaciones operan y se relacionan con su entorno".

La conversación fue moderada por Matías Sanfuentes Astaburuaga, profesor asociado del Departamento de Administración FEN UChile, y contó con la presentación de Alejandra Núñez Carballanca y José Tomás Saffirio, socios de Sintoniza.

Durante su intervención, José Tomás Saffirio abordó la evolución del concepto de talento, desde un modelo centrado en la permanencia institucional hasta la noción actual de "talento 4.0", donde las habilidades definen el desarrollo profesional. Subrayó que el coaching puede facilitar la identificación de capacidades ocultas y su aplicación a nuevos roles o trayectorias, convirtiéndose en un catalizador para la reinención personal y organi-

zacional. "Hoy una persona puede tener varias carreras en una misma vida, si logra conectar sus habilidades con distintos desafíos", señaló.

Los expositores coincidieron en que el trabajo actual ya no puede pensarse exclusivamente desde cargos o funciones técnicas, sino desde el desarrollo de habilidades transversales, la autoconciencia y la alineación con los propósitos organizacionales. "Hoy el talento no se define solo por lo técnico. Las habilidades estratégicas, la capacidad de adaptación y la conexión con la cultura organizacional son esenciales", señaló Núñez.

El panel, conformado por líderes del ámbito corporativo, entregó una mirada práctica desde distintas industrias sobre cómo abordar el desarrollo del talento en entornos complejos. Oscar Peralta, gerente regional de Personas en AEROSAN, compartió su experiencia liderando procesos de transformación organizacional y reconoció cómo su visión sobre el coaching ha evolucionado a lo largo del tiempo. Destacó que, si bien en el pasado era percibido como un complemento formativo, hoy se entiende como una herramienta estratégica para abrir conversaciones difíciles, desbloquear barreras culturales y potenciar capacidades latentes en los equipos. "El coaching puede y debe incomodar, porque muchas veces permite poner sobre la mesa aquello que no se dice, pero que está afectando el desempeño y la cohesión de los equipos", afirmó.

Desde la industria de la salud, Denise Schmidt Schalper, gerente de Personas en ATRYS, abordó los desafíos que enfrentan las organizaciones que experimentan un crecimiento acelerado, donde los cambios son constantes y la claridad estratégica es indispensable. En ese contexto, subrayó que el coaching organizacional no puede operar de manera aislada, sino que debe estar articulado con liderazgos comprometidos y conscientes del impacto que tienen en el desarrollo de las personas. "No basta con diseñar buenos procesos de acompañamiento;



el liderazgo cotidiano es el que finalmente habilita o limita el aprendizaje", señaló.

Asimismo, Julio H. López, CEO & Founder de ALASXPRESS, compartió una visión más introspectiva, basada en su propio proceso de descubrimiento de habilidades que desconocía poseer y que el coaching le ayudó a visibilizar. Recalcó la importancia de entender el desarrollo del talento como una combinación entre las fortalezas individuales y las necesidades estratégicas de una organización. "Solo cuando logramos alinear lo que una persona pue-

de entregar con lo que realmente se requiere en un rol específico, se genera bienestar, orgullo por el trabajo realizado y mayor productividad", indicó.

En síntesis, el conversatorio evidenció que el coaching organizacional no solo habilita procesos de aprendizaje y reconversión laboral, sino que también se convierte en un factor crítico para enfrentar la escasez de talento, construir culturas más coherentes y aumentar la sostenibilidad interna de las organizaciones frente a un mundo en permanente transformación.