

¿Cuáles son los *hot topics* en coaching para las empresas de hoy?

El resultado de un mapa de calor para medir qué necesidades de formación tienen las empresas a día de hoy divididas por temáticas: **desempeño y talento**; **liderazgo y transformación**; **salud mental y bienestar**; **diversidad, igualdad e inclusión** y **comunicación**.

Dar y recibir feedback

La comunicación asertiva (transparente y directa) está en el top #1 de habilidades profesionales desde hace ya unos años. Y es que con la proliferación de los entornos de trabajo híbridos, su importancia ha aumentado. Saber dar un feedback positivo o negativo, forma parte de la comunicación consciente y colaborativa. El saber recibirlo como algo constructivo también es clave tanto para el manager como para el colaborador.

- * El coaching ayuda los equipos a integrar esta cultura de retroalimentación, para evitar conflictos, mejorar los procesos y el trabajo en equipo.

Plan de carrera

La irrupción de las nuevas generaciones en el mercado laboral ha traído un cambio significativo en las expectativas de los colaboradores. La retención del talento se ha convertido en uno de los puntos más importantes en la mesa de los departamentos de RRHH. La proyección y el desarrollo de las carreras profesionales de cada uno de los colaboradores son el gancho que muchas empresas tienen que tener en cuenta, para que sus empleados quieran seguir trabajando con ellos bajo un mismo propósito.

- * Proponer planes de coaching digital a los talentos es darles la libertad de poder elegir el rumbo de su desarrollo profesional, eligiendo un coach y los horarios que más se adapten a sus necesidades.

Flexibilidad y adaptación

La adaptabilidad es clave para que la empresa sepa navegar al cambio, en el negocio o en la cultura de la empresa. Promover una mentalidad más flexible en sus colaboradores es uno de los factores para generar nuevos puntos de vista y estrategias, favoreciendo la innovación. A nivel individual, la flexibilidad horaria y geográfica es parte de las nuevas necesidades y demandas de los profesionales. Con la conciliación como bandera, los colaboradores buscan el bienestar profesional (y personal).

- * El coaching se centra en “cómo” desarrollar esta flexibilidad a nivel individual en los diferentes niveles jerárquicos, para así beneficiar toda la organización, y generar un cambio de cultura.

Gestión del talento

La globalización ya estaba presente, pero el nivel de diversidad de las plantillas se ha multiplicado por los nuevos entornos de trabajo híbrido, las nuevas generaciones del mercado laboral, el impulso tecnológico sin precedentes, y la creación de nuevos roles profesionales. Todos estos factores han puesto patas arriba lo que los departamentos de RRHH creían hasta ahora. Por ello, es necesario encontrar formas de acompañar y desarrollar eficazmente estos nuevos tipos de talentos.

- * **El coaching es una solución flexible y personalizada, que se puede combinar por ejemplo con un plan de L&D que ya integre formación y/o mentoring.**

Gestión del cambio

La gestión del cambio es sin sorpresas un *hot topic* a día de hoy. El cambio ocurre a distintos niveles: cambio del negocio, cambio de la cultura empresarial, o cambio individual. La capacidad que tengan los equipos para superar estos desafíos, determinará el grado de éxito en su desempeño. Estar preparado para adaptarse a estos cambios y saber interiorizarlos para su aplicación progresiva en el futuro es esencial.

- * **El coaching es un aliado potente y personalizado para ayudar a atravesar el cambio, ya que se centra en los retos reales a los que se enfrenta cada colaborador en su vida profesional.**

Motivación y engagement

El verdadero motor de las empresas es el trabajo de sus colaboradores, y si éstos no están motivados, será imposible conseguir los objetivos. Las recompensas externas no son suficientes (ventajas, sueldo, descuentos, premios, etc) sino que es necesario conseguir una motivación "intrínseca": me motiva a mí mismo porque siento que mi trabajo está alineado con mi propósito, tengo suficiente seguridad en mí mismo, siento satisfacción al realizar mi trabajo...

- * **El coaching es una potente herramienta para fomentar el compromiso, y cocrear una cultura corporativa que activa la motivación y el desarrollo de sus empleados.**

Trabajo en equipo y colaboración

El trabajo "en equipo" ha cambiado: las compañías se han dado cuenta de que la conexión interdepartamental, entre diferentes puestos, unidades de negocio o países, son clave para la innovación y la mejora de los resultados. Por ello, no es suficiente ser experto en algo, sino que es necesario saber trabajar en equipo, con personas diferentes. Implica tener mentalidad abierta, y ganas de dar y recibir feedback. Así se generan nuevas comunidades de trabajo que aportan nuevos puntos de vista y estrategias.

- * **El coaching permite gestionar correctamente la comunicación, las tareas y los hitos a cumplir para conseguir los objetivos en estos grupos de trabajo.**

Liderazgo

Mucho hablamos a diario sobre las habilidades de liderazgo, de los líderes y de cómo una buena gestión de los equipos hace que las compañías progresen. Pero es que el liderazgo siempre va más allá: unir la visión del potencial de los colaboradores con el propósito corporativo, habilidades de empatía y una gestión de micromanagement a nivel departamental es clave para que los (buenos) líderes sepan hacer su trabajo.

- * **El coaching permite desarrollar habilidades comportamentales como la empatía, la inteligencia emocional, la gestión de conflictos o la influencia y la persuasión que los managers necesitan hoy en día.**

Gestión del estrés

El bienestar de los empleados lleva siendo *trending topic* en los planes de RRHH desde hace varios años. Estar bien es sentirse en equilibrio y tener los recursos suficientes para hacer frente a cada desafío. Con la aceleración de los procesos, en un mercado cada vez más competitivo y digital, es responsabilidad de las empresas proveer dos cosas: las herramientas individuales de gestión del estrés, pero también una cultura humana de trabajo (management empático, flexibilidad, cultura del feedback).

- * **El coaching permite identificar dónde perdemos la energía y los detonadores del estrés, pero también anticipar sus causas (mala gestión del tiempo, de las prioridades, falta de comunicación) y ayuda a centrarse en lo esencial.**

Gestión del tiempo

La gestión del tiempo es una habilidad organizativa esencial, ya que engloba varios puntos clave para la consecución de tareas y objetivos: el nivel de respuesta, la capacidad de búsqueda de soluciones, la gestión resolutive de los desafíos y saber priorizar son los puntos a tener en cuenta para valorar esta necesidad. ¿Tenemos herramientas y medios suficientes para que no se convierta en un problema para nuestros equipos?

- * **El coaching permite aclarar y planificar los objetivos prioritarios y crear un plan de acción acorde.**

Work-life balance

Estos últimos años hemos aprendido muchas cosas, pero nada como saber priorizar lo importante. Muchas empresas recibieron una lección (de vida) en su día y ahora su forma de trabajar ha cambiado. Gracias a haber escuchado a sus colaboradores, hoy su talento goza de una salud óptima, que disfruta de planes de conciliación y equilibrio entre la vida profesional y la personal. Encontrar ese equilibrio es un reto, pero escuchar a tus profesionales y atender a sus necesidades es el primer paso para conseguirlo.

- * **El coaching permite sacar el mejor partido a estos nuevos beneficios, permitiendo al colaborador encontrar este equilibrio de vida, según su situación personal.**