Machine Translated by Google



Coaching ICF 2026

Informe de perspectivas

Visualizando el próximo horizonte del coaching

International Coaching Federation

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Carta del Instituto de Liderazgo Intelectual de la ICF

En el Instituto de Liderazgo Intelectual de la ICF, consideramos el pensamiento prospectivo como una invitación a expandir nuestra imaginación colectiva. Este primer Informe sobre el Futuro del Coaching de la ICF refleja el poder de la curiosidad, las diversas perspectivas y la indagación estratégica para dar forma al futuro del coaching, no a través de la predicción, sino a través de la posibilidad.

Este informe, basado en investigaciones globales, diversas perspectivas y metodologías de prospectiva estratégica, explora cinco factores emergentes de cambio y cuatro posibles escenarios futuros para la profesión de coaching de cara a 2036.
No se trata de pronósticos ni de recetas. Son provocaciones destinadas a suscitar el diálogo, profundizar la reflexión e inspirar un pensamiento audaz.

Te invitamos a reflexionar sobre el papel que tú, tu organización y la profesión pueden desempeñar en la creación conjunta de un futuro más inclusivo, innovador y resiliente para las personas y el planeta. Como parte de esta invitación, te animamos a compartir tu perspectiva a través de la campaña "¿Cuál es tu intuición?" sobre el futuro del coaching y a aportar tus ideas a medida que esta conversación continúa evolucionando.

Agradecemos a los expertos, revisores y colaboradores de todo el mundo que contribuyeron a este esfuerzo colectivo y ayudaron a hacer realidad esta visión, y esperamos con interés las ideas y acciones que inspire.

Que este informe le suponga un reto, le inspire y le guíe, como coach, líder o agente de cambio, mientras navegamos juntos por una era de transformación.

En nombre de la Junta Directiva del Instituto de Liderazgo Intelectual de la ICF



Alicia Hullinger, Doctora en Filosofía.
Director Ejecutivo/Vicepresidente
Instituto de Liderazgo Intelectual de la ICF



Donna PA Eiby, MBA
Presidente de la Junta Directiva
Instituto de Liderazgo Intelectual de la ICF

Thought Leadership Institute

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Colaboradores del Informe sobre el Futuro del Coaching de la ICF 2026

Lista de expertos entrevistados y revisores

Aida Frese, MCC (Argentina)
Brian Lowell French, IAC-CC, (Estados Unidos)
Charlotte Kemp, (Sudáfrica)
Cristina Custodio, MCC, (Puerto Rico)
Denis Opio, (Uganda)
Dez Stephens, PCC y MCC, (Estados Unidos)
George Nuthu, PCC, (Kenia)
Dr. Hany Shoukry, (Reino Unido)
Hau Yee Ng, (Singapur)
Jenny Garret Obe, Certificado de Posgrado en Coaching (Reino Unido)
Dr. Jonathan Kirschner, (Estados Unidos)
Katerina Kanelidou, CPC, MCC, ACTC, (Grecia)
Kelly Griffith, ACSTH, (Reino Unido)
Dra. Lina Lo, PCC, CPCC, CPQC, (Reino Unido e Indonesia)
Matti Niebelschütz, (Alemania)
Nankhonde Kasonde-van den Broek, PCC, (Zambia)
Dra. Nicky Terblanche, diputada (Sudáfrica)
Dra. Preeti D'mello, PCC, (Estados Unidos)
Rachel Petero, ACSTH, (Nueva Zelanda)
Tony Latimer, BCC y MCC, (Singapur)
Vaishali James, (India)
Dr. Victor McGuire, CEC y CPCC, (Estados Unidos)
Yen-Lu Chow, (Singapur)

Lista de revisores

Dr. Akihiko Morita, miembro del consejo del Instituto de Liderazgo Intelectual de la ICF, PCC y MCC (Japón)
Anne Schweppenhaeusser, Fideicomisaria de la Fundación ICF, MCC, MP y ESIA, (Alemania)
Casimiro da Silva Santos, miembro del Consejo Global de Diversidad de ICF, CELC, (Portugal)
Donna Eiby, miembro de la junta directiva del Instituto de Liderazgo Intelectual de la ICF (Australia).
Dr. Epaminondas Christophilopoulos, futurista, (Grecia)
Jihane Labib, miembro del consejo de ICF Professional Coaches, MCC y ACTC (Emiratos Árabes Unidos y Marruecos).
Joel DiGirolamo, Vicepresidente de Investigación y Ciencia de Datos de ICF (Estados Unidos)
Kaveh Mir-Tahmasebi, miembro de la junta directiva del Instituto de Liderazgo Intelectual de la ICF, PCC y MCC (Reino Unido)
Magda Mook, Directora Ejecutiva de ICF (Estados Unidos)
Dr. Melvin Smith, miembro de la junta directiva del Instituto de Liderazgo Intelectual de la ICF (Estados Unidos)
Shweta HandaGupta, Presidenta del Consejo de Administración Global de MCC (India)
Suresh MJ, miembro del Consejo de Credenciales y Estándares de la ICF, PCC, (Singapur)
Dra. Svetlana Dimovski, miembro de la junta directiva del Instituto de Liderazgo Intelectual de la ICF, PCC y NBC-HWC (Estados Unidos)
Todd Hamilton, Director de Operaciones de ICF (Estados Unidos)
Dr. Woody Woodward, miembro de la junta directiva del Instituto de Liderazgo Intelectual de la ICF, PCC (Estados Unidos)
Dra. Yene Assegid, miembro del Consejo del Instituto de Liderazgo Intelectual de la ICF, MCC (Etiopía y Bélgica)

Equipo creativo de la Federación Internacional de Coaching

Dra. Alicia Hullinger, Directora Ejecutiva/Vicepresidenta del Instituto de Liderazgo Intelectual de la ICF (Estados Unidos)
Dra. Genevieve Feliú, investigadora futurista del Instituto de Liderazgo Intelectual de la ICF (Estados Unidos).
Catherine Galli, creadora de contenido digital del Instituto de Liderazgo Intelectual de la ICF (Estados Unidos).
Justin Hannah, Director de Marketing de ICF (Estados Unidos)
Kellie Cummings, consultora independiente del Instituto de Liderazgo Intelectual de la ICF (Estados Unidos).
Megan McCarthy, diseñadora web independiente del ICF Thought Leadership Institute (España).
Tomicka Glenn, Directora de Investigación y Participación del Instituto de Liderazgo Intelectual de la ICF (Estados Unidos)
Stephanie Wright, diseñadora gráfica independiente de ICF (Estados Unidos).

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Tabla de contenido

Una carta del Instituto de Liderazgo Intelectual de la ICF 2

Colaboradores del Informe sobre el Futuro del Coaching de la ICF 2026 3

Sección 1 Introducción: Preparando el terreno 7

Su guía para el Informe sobre el futuro del coaching de la ICF de 2026 8

El ciclo del pensamiento prospectivo: cuatro prácticas para la prospectiva creativa 8

Enfoque principal: Ampliar el acceso al coaching 8

Una perspectiva global sobre los ecosistemas de coaching 9

Tu papel en la configuración del futuro del coaching 9

Resumen ejecutivo 10

Fuentes 13

Sección 2. Búsqueda de factores que impulsan el cambio. 14

Factor impulsor 1: Ecosistemas colaborativos 16

Retos para la profesión de entrenador 16

Oportunidades para la profesión de entrenador 16

Factor determinante 2: Disrupción económica y evolución del trabajo 17

Retos para la profesión de entrenador 17

Oportunidades para la profesión de entrenador 17

Factor impulsor 3: Aceleración tecnológica 18

Retos para la profesión de entrenador 18

Oportunidades para la profesión de entrenador 18

Factor determinante 4: Globalización e inteligencia cultural 19

Retos para la profesión de entrenador 19

Oportunidades para la profesión de entrenador 19

Factor 5: Regulación y confianza en la experiencia..... 20

Retos para la profesión de entrenador 20

Oportunidades para la profesión de entrenador 20

Resumen 21

Fuentes 22

Sección 3: Presentación de 4 escenarios para el futuro del coaching 23

Cómo las variables dan forma a los escenarios de planificación.....24

Motor de cambio n.° 1: Posibles trayectorias de aceleración tecnológica 24

Motor de cambio n.° 2: Posibles trayectorias de los ecosistemas colaborativos 24

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

4 Futuros Plausibles para el Coaching 25
Escenario 1: Plataforma global de coaching 26
Escenario 2: Prioridad digital, intervención humana opcional 26
Escenario 3: Raíces locales, toque humano 26
Escenario 4: Brecha digital 26
Escenario 1 | Baja tecnología, alta colaboración: lo digital primero, lo humano opcional.....27
Panorama del futuro: El mundo en 2036 27
Factores que impulsan el cambio y señales emergentes 28
El panorama del coaching en 2036 29
Tensiones clave y cuestiones estratégicas 31
Reflexiona y actúa. 31
Escenario 2 | Alta tecnología, alta colaboración: Espacio global de coaching.....32
Panorama del futuro: El mundo en 2036 32
Factores que impulsan el cambio y señales emergentes 33
El panorama del coaching en 2036 34
Tensiones clave y cuestiones estratégicas 36
Reflexiona y actúa. 36
Escenario 3 | Baja tecnología, baja colaboración: brechas digitales 37
Panorama del futuro: El mundo en 2036 37
Factores que impulsan el cambio y señales emergentes de cambio. 38
El panorama del coaching en 2036 39
Tensiones clave y cuestiones estratégicas 41
Reflexiona y actúa. 41
Escenario 4 | Baja tecnología, alta colaboración: raíces locales, toque humano 42
Panorama del futuro: El mundo en 2036 42
Factores que impulsan el cambio y señales de cambio 43
El panorama del coaching en 2036 44
Tensiones clave y cuestiones estratégicas 46
Reflexiona y actúa. 46
Fuentes 48
Sección 4 Tu turno: Transformando la información en impacto 50
Cinco acciones para dinamizar tu práctica de coaching..... 51
1. Fomentar el aprendizaje colaborativo y la 52
cooperación. 2. Adaptar el coaching para promover el bienestar 53
sistémico. 3. Innovar en tecnología ética para mejorar la conexión humana. 4. 54
Diseñar prácticas de coaching culturalmente relevantes. 5. 55
Desarrollar múltiples caminos hacia la excelencia profesional. 56
Un llamado a dar forma al futuro del coaching juntos.....57
Fuentes 58

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Sección 5. Términos, plazos y herramientas. 59

Glosario de términos..... 60

Cronología histórica del coaching: 30 años de evolución (1994-2025) 62

Tres eras de crecimiento: fundamentos, expansión e integración. 62

Primera etapa: Fundamentos y formalización (1994-2004) 62

Segunda etapa: Expansión y especialización (2005-2019) 63

Tercera etapa: Maduración e inclusión digital (2020-2025) 63

Tendencia transversal (2004-2025): La tecnología transforma el coaching 65

Mirando hacia el futuro: La revolución de la accesibilidad (más allá de 2026) 66

Mercados globales de coaching como ecosistemas: un continuo de madurez 66

Comprender la dinámica del ecosistema del coaching 66

Un continuo del ecosistema de coaching 66

Expansión global de la industria del coaching 66

Ecosistemas maduros (a menudo alineados con mercados “establecidos”) 67

Ecosistemas en expansión y nacientes (a menudo alineados con mercados “emergentes”) 67

Ampliando el coaching a través de diferentes ecosistemas 68

Oportunidades en todo el espectro del ecosistema 68

Metodología de la investigación.....69

Proceso de selección de temas 69

Investigación documental 69

Entrevistas con expertos 69

Análisis temático y principales conclusiones 69

Descripción general del participante 70

Encuesta sobre la elaboración de escenarios 70

Limitaciones y consideraciones 70

Reflexiones finales 71

Más información: Una colección breve.....72

Metodologías del Instituto de Liderazgo Intelectual de la ICF para el Futuro 72

Fuentes de conocimiento para el coaching 72

Fundamentos del pensamiento prospectivo 73

Marcos de referencia y mentalidades 73

Fuentes 74

Descargo de responsabilidad y condiciones de uso 76

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google



Sección 1:

Preparando el terreno: Introducción

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Su guía para el Informe sobre el futuro del coaching de la ICF de 2026

El Informe sobre el Futuro del Coaching de la ICF de 2026 es a la vez una herramienta de previsión estratégica y una invitación a cocrear el futuro del coaching.

Puedes leer el informe de principio a fin o explorar las secciones que más te interesen:

Sección	Lo que encontrarás	Fase de bucle
Su guía para el Informe de Futuros de 2026	Se refiere a esta introducción	--
Resumen ejecutivo	Resumen de los principales hallazgos, conclusiones y acciones orientadoras	--
Buscando los impulsores del cambio	Cinco fuerzas clave que dan forma al futuro del entrenamiento deportivo1	Observar
Visualizando el futuro del coaching	Cuatro escenarios plausibles para la práctica del coaching en 2036.	Visualizar + Anticipar
Tu turno: Transformando la información en impacto.	Conclusiones estratégicas y pasos a seguir para alinear las decisiones de hoy con las aspiraciones a largo plazo.	Acto
Profundizando: términos, cronogramas y herramientas	Recursos complementarios: Glosario, Cronología histórica, Definiciones de mercado, Metodología y Lecturas adicionales.	--

El ciclo del pensamiento prospectivo: cuatro prácticas para la prospectiva creativa

El informe se basa en cuatro prácticas fundamentales de prospectiva, el Ciclo de Pensamiento de Futuros2:

- Observar: Recopilar y evaluar evidencia para identificar tendencias y factores que impulsan el cambio.
- Visualiza: Imagina múltiples futuros y establece metas alineadas con los escenarios preferidos.
- Anticipar: Sintetizar las observaciones para descubrir nuevas ideas e implicaciones. • Actuar: Priorizar e implementar medidas que conduzcan a los resultados deseados.

Enfoque principal: Ampliar el acceso al coaching

El valor del coaching es cada vez más reconocido, pero no se experimenta de la misma manera. El acceso sigue siendo desigual debido al costo, la falta de afinidad cultural, las brechas tecnológicas y las desigualdades estructurales.

Le invitamos a explorar el futuro del acceso como un concepto multidimensional que incluye:

- ¿Quiénes pueden beneficiarse del coaching?
- ¿Quién puede convertirse en entrenador?
- Qué tan relevante culturalmente, asequible, inclusivo y accesible es el coaching en diferentes contextos.

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Reflexionarás sobre cuestiones importantes acerca del futuro del coaching, tales como:

- ¿Cómo puede evolucionar el coaching para garantizar un acceso equitativo en diversos contextos globales?
- ¿Qué fuerzas sociales, tecnológicas, políticas y económicas están facilitando o dificultando el acceso?
- ¿Qué barreras estructurales debemos abordar para ampliar el alcance del coaching?
- ¿Cómo puedes, como parte del ecosistema de coaching, ayudar a ampliar el acceso al coaching?

Una perspectiva global sobre los ecosistemas de coaching. Los

ecosistemas de coaching no son binarios, sino sistemas sociales complejos, interconectados y con múltiples niveles. Para mayor claridad comparativa, este informe utiliza los términos comúnmente empleados «mercados establecidos» y «mercados emergentes» (en consonancia con las definiciones de MSCI), si bien reconoce que estas designaciones no pueden abarcar toda la complejidad del contexto.

Los ecosistemas de coaching se sitúan en un continuo que abarca desde el desarrollo hasta la expansión y la madurez, y están condicionados por la infraestructura local, las normas culturales y las oportunidades y barreras sistémicas. Este enfoque permite comprender la variación en el acceso y explorar cómo las estrategias pueden adaptarse a distintos contextos; consulte el Apéndice para obtener una explicación más detallada de los mercados establecidos y emergentes.

Tu papel en la configuración del futuro del coaching

Este informe es a la vez un espejo y un faro, que refleja la situación actual del coaching e ilumina las posibilidades emergentes. Ya sea usted coach, cliente, educador, líder organizacional o responsable político, su perspectiva determinará el futuro.

#MásFuertesJuntos

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Resumen ejecutivo

#MásFuertesJuntos, podemos transformar el coaching de una práctica de crecimiento individual a un catalizador para el cambio colectivo y sistémico.

Ampliando el acceso mediante la inteligencia cultural y el impacto colectivo. El mundo está cambiando rápidamente.

También la profesión del coaching. Informe sobre el futuro del coaching de la ICF 2026.
Este informe explora cómo podría evolucionar el coaching para 2036, influenciado por poderosas fuerzas globales que están redefiniendo nuestra forma de vivir, trabajar y crecer. El eje central del informe es un llamado a ampliar el acceso mediante el desarrollo de la inteligencia cultural, es decir, la capacidad de reconocer, comprender y adaptarse a las diferencias culturales con curiosidad, respeto e intencionalidad, y el diseño de vías inclusivas que fomenten una mayor participación en el coaching.

Objetivo del informe

Este informe inaugural pretende dotar a la profesión de coaching de herramientas de previsión para anticipar el cambio, reflexionar sobre múltiples futuros plausibles y alinear las decisiones actuales con las aspiraciones a largo plazo de un mayor acceso, equidad e impacto.

Ideas clave

1. Para 2036, el coaching se habrá transformado gracias a la tecnología, la inteligencia cultural y la colaboración sistémica.
2. El acceso y la inclusión definirán quién se beneficia y quién lidera.
3. Cinco acciones orientadoras ofrecen una brújula estratégica para navegar un futuro incierto.

Por qué este recurso es importante

El coaching es, en esencia, una práctica orientada al futuro. Ya sea ayudando a sus clientes a imaginar nuevas posibilidades, a cambiar su mentalidad o a dar pasos concretos hacia adelante, los coaches trabajan cada día al servicio del futuro.

El pensamiento prospectivo comparte esta orientación, mirando más allá del individuo para dar forma a los sistemas en los que opera el coaching. Ofrece una manera estructurada y creativa de explorar la incertidumbre, imaginar múltiples resultados y alinear las decisiones de hoy con las aspiraciones a largo plazo.

Aquí no encontrarás predicciones. En cambio, te invitamos a usar este recurso como una herramienta para reflexionar sobre el futuro, expandir tu imaginación y visualizar múltiples escenarios posibles. Mediante investigación, análisis de expertos y la narración de historias, estas perspectivas capacitan a profesionales del coaching y a las partes interesadas para anticipar el cambio, afrontar los desafíos emergentes y liderar con mayor visión de futuro e intencionalidad.

Te invitamos a aplicar el pensamiento prospectivo a la práctica del coaching, capacitándote para afrontar la complejidad con previsión, creatividad y propósito.

¿Por qué Access? ¿Por qué ahora?

A medida que el coaching crece a nivel mundial, sus beneficios siguen distribuyéndose de forma desigual. Barreras como el coste, la adecuación cultural, la tecnología y la certificación continúan determinando quién recibe coaching y quién puede convertirse en coach. Por ejemplo, a pesar de que el mercado global del coaching alcanzó los 6250 millones de dólares en 2024, sigue siendo inaccesible para gran parte de la fuerza laboral y las comunidades del mundo. La relevancia, la legitimidad y el impacto a largo plazo del coaching dependen de la capacidad de la profesión para atender a una gama más amplia de personas, contextos y comunidades.

Machine Translated by Google

¿Qué es el “coaching”?

Este trabajo utiliza la definición de coaching de la Federación Internacional de Coaching:

“El coaching consiste en colaborar con los clientes en un proceso creativo y que invita a la reflexión, inspirándolos a maximizar su potencial personal y profesional.”

Este informe se centra principalmente en las sesiones de coaching profesional entre personas. La tecnología puede apoyar el coaching, pero su papel es complementario. Si bien la IA y las herramientas digitales influirán cada vez más en el coaching, no pueden replicar por completo la base relacional, intuitiva y ética que lo define como una práctica profesional humana.

Lo que explorarás

- Cinco motores del cambio: Fuerzas fundamentales que dan forma al futuro del coaching.
- Cuatro escenarios futuros: Futuros estimulantes basados en la integración tecnológica y la colaboración del ecosistema. • Cinco acciones orientadoras: Pasos prácticos para fomentar el acceso, la innovación y la equidad en el coaching.

5 factores que impulsan el cambio

Si bien numerosas fuerzas globales están dando forma al futuro del coaching, el Informe sobre el Futuro del Coaching de la ICF de 2026 se centra en los cinco factores clave identificados a través de investigaciones, entrevistas con expertos y análisis de tendencias globales. Cada factor es especialmente relevante para el desafío y la oportunidad que supone ampliar el acceso.

Si bien este informe destaca las oportunidades, también reconoce la existencia de fuerzas contrarias como la polarización, la desconfianza en las instituciones y la desglobalización. Estas dinámicas, junto con la colaboración, la inclusión y la innovación sistémica, moldearán el futuro del coaching.

Conductor	Descripción
Ecosistemas colaborativos	El auge de las redes interconectadas y las alianzas intersectoriales que hacen hincapié en la creación de valor compartido, el aprendizaje conjunto y el impacto colectivo.
Perturbación económica y evolución del trabajo	Cambios estructurales en el mercado laboral, los modelos de negocio y las normas de liderazgo impulsados por la automatización, la globalización y la turbulencia sociopolítica.
Aceleración tecnológica	Los rápidos avances en inteligencia artificial (IA), aprendizaje automático (ML) y plataformas digitales están transformando la interacción humana, la prestación de servicios y la toma de decisiones.
Globalización e inteligencia cultural	La creciente interconexión global exige una mayor fluidez cultural, una mayor conciencia del contexto y una mayor adaptabilidad relacional.
Regulación y confianza en la experiencia	Nuevos modelos de gobernanza, acreditación y supervisión ética destinados a reconstruir la confianza en las instituciones y los servicios profesionales.

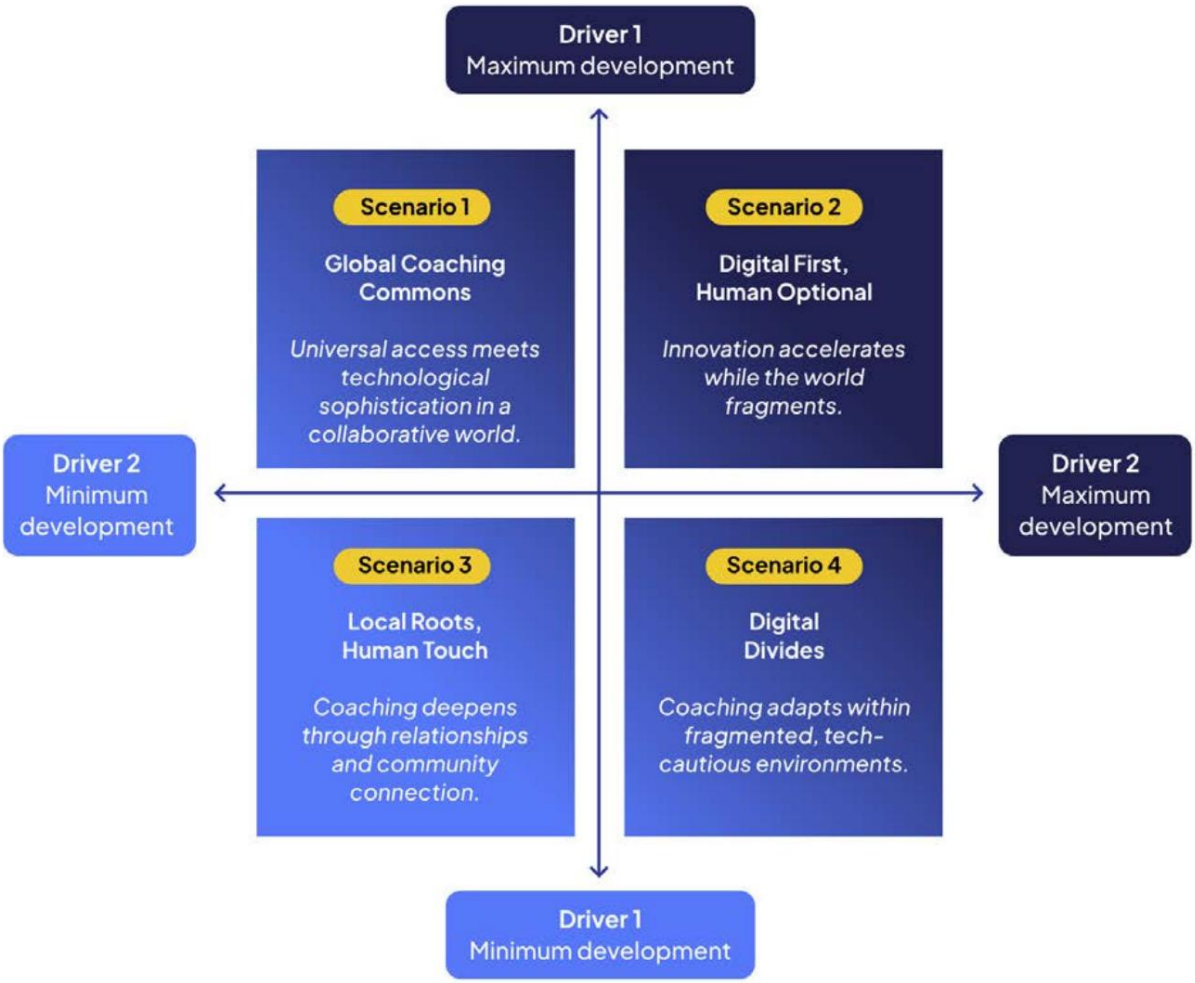
©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

4 escenarios futuros: un marco de trabajo 2x2

Los escenarios exploran el coaching en el año 2036. Un horizonte temporal de 10 años logra un equilibrio entre la imaginación y la acción. Con la aceleración de la tecnología, la creciente demanda de acceso y la presión sobre los sistemas globales, las decisiones que se tomen en esta década influirán en el futuro del coaching.

Los escenarios se basan en dos de los cinco impulsores del cambio: la aceleración tecnológica y los ecosistemas colaborativos. Estos impulsores se identificaron como especialmente críticos para el acceso y, en conjunto, forman una matriz de 2x2 con cuatro futuros plausibles para el coaching:



Cinco acciones

orientadoras Tu recorrido concluye con cinco acciones estratégicas orientadoras diseñadas para ayudarte a transformar la comprensión en impacto. Estas pautas te preparan para afrontar la complejidad con intención, alineando la práctica del coaching con un mundo en constante cambio. Las cinco acciones orientadoras te invitan a:

Colaborar. Adaptarse. Innovar. Localizar. Diversificar.

Mirando hacia el

futuro: Esta edición inaugural del Informe sobre el Futuro del Coaching de la ICF impulsa la práctica de la prospectiva en la profesión global del coaching. Como socio estratégico de aprendizaje, le invitamos a explorar las posibilidades y a contribuir a la construcción de un futuro más inclusivo, audaz y visionario para el coaching.

#MásFuertesJuntos

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Fuentes

Sección 1.2: Su guía para el Informe sobre el futuro del coaching de la ICF de 2026

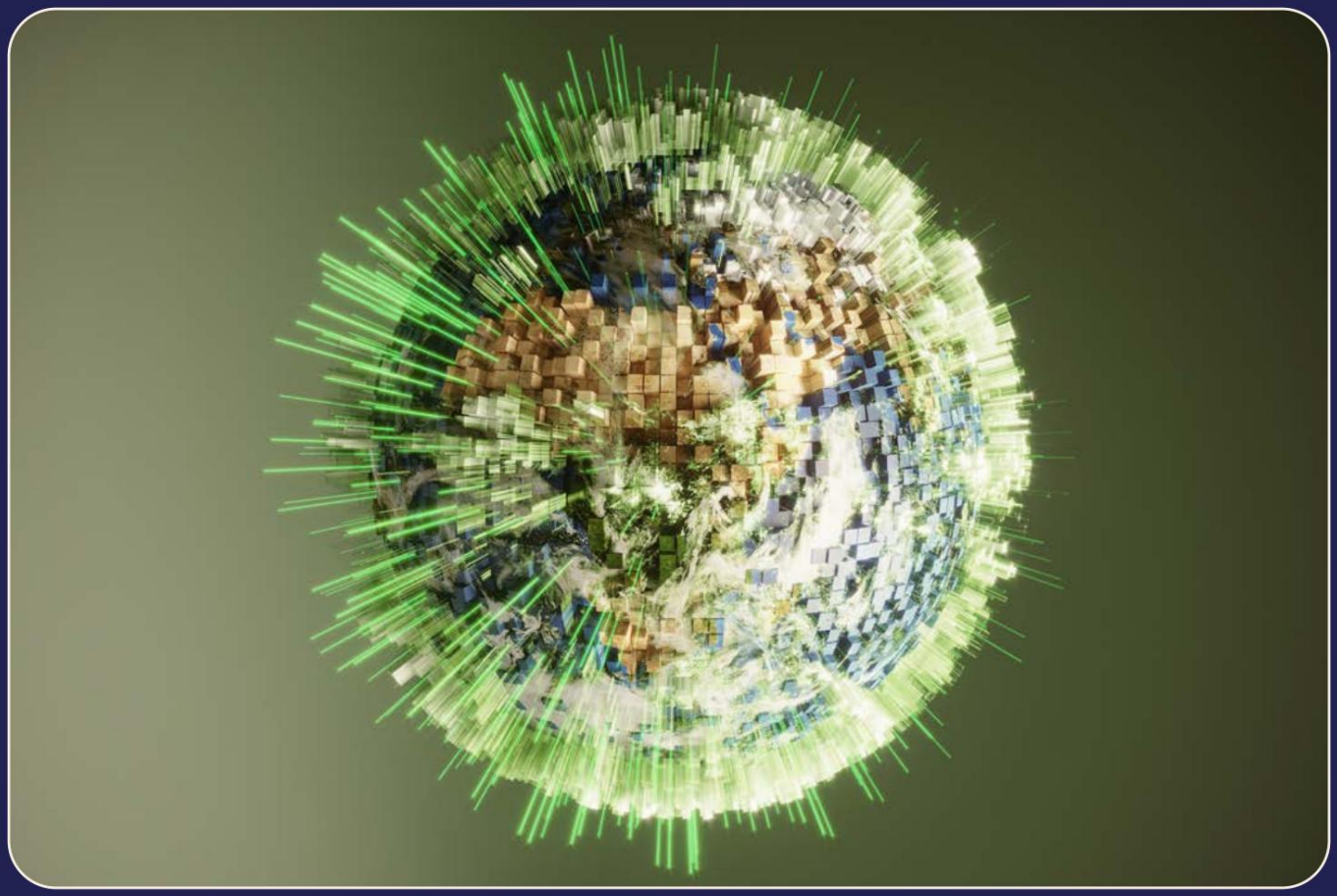
1 https://thoughtleadership.org/the-icf-thought-leadership-institutes-futures-thinking-framework-a-coachs-guide-to-navigating-disruption/ https://

2 thoughtleadership.org/apply-the-icf-thought-leadership-institute-futures-thinking-loop-to-coaching/ https://

3 coachingfederation.org/resources/research/global-coaching-study/

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google



Sección 2:

Escaneando para

Factores que impulsan el cambio

International Coaching Federation

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Sección 2 | Búsqueda de factores que impulsan el cambio

La profesión de coaching se está transformando debido a fuerzas globales trascendentales: avances tecnológicos, cambios económicos, transiciones culturales y marcos regulatorios en constante evolución. Esta sección explora cinco factores clave de cambio. que crean tanto oportunidades como disrupciones, influyendo en quién tiene acceso y cómo la profesión aporta valor en diversos contextos.

Los entrenadores que comprenden estas fuerzas están mejor posicionados para adaptar sus prácticas5, Contribuir a un cambio sistémico más amplio y realzar la relevancia y el impacto del coaching en un mundo dinámico.

Cinco factores clave de cambio que están dando forma al futuro del coaching.

Este informe destaca cinco impulsores del cambio identificados mediante análisis de tendencias globales, entrevistas con expertos y estudios prospectivos. Estos cinco impulsores fueron seleccionados por su relevancia para el futuro del coaching en diversos ecosistemas, desde los emergentes hasta los consolidados, y por cómo influyen en el acceso sistémico, la inclusión y la alineación global. Si bien no son exhaustivos, estos factores son especialmente relevantes para el desafío y la oportunidad de ampliar el acceso:



1. Ecosistemas colaborativos6

   Las redes intersectoriales están transformando la innovación y la resolución de problemas.

   Oportunidad de formación: Conectar campos afines, como la salud mental y la educación, para impulsar un liderazgo compartido y el cambio sistémico.



2. Perturbaciones económicas y evolución del trabajo7

   La volatilidad, la automatización y los cambios demográficos en la fuerza laboral están redefiniendo el trabajo, las carreras profesionales y las expectativas.

   Oportunidad de coaching: Guíe a personas y organizaciones para que desarrollen resiliencia, afronten las dinámicas intergeneracionales, encuentren un propósito y se adapten a un entorno cambiante.



3. Aceleración tecnológica8

   Las tecnologías basadas en inteligencia artificial, las herramientas inmersivas y los avances en neurociencia están transformando las interacciones, el aprendizaje y la toma de decisiones.

   Oportunidad de formación: Aproveche estas innovaciones para ampliar el acceso, personalizar el crecimiento y defender la ética.



4. Globalización e inteligencia cultural8 Los cambios

   demográficos, la colaboración intercultural y los nuevos estilos de trabajo generacionales están transformando los valores, las identidades y las expectativas en el lugar de trabajo.

   Oportunidad de formación: Superar las diferencias fomentando la comprensión entre generaciones, identidades, geografías y culturas.



5. Regulación y confianza en la experiencia10

   La confianza en las instituciones y la experiencia profesional está cambiando en todos los sectores.

   Oportunidad de formación: Demostrar relevancia, accesibilidad e integridad en la práctica y la gobernanza.

Machine Translated by Google



Factor clave 1: Ecosistemas colaborativos

Las industrias, las instituciones y las comunidades están evolucionando hacia ecosistemas interconectados11 donde se priorizan el propósito compartido, el impacto social y la sostenibilidad. Los ecosistemas colaborativos se caracterizan por alianzas intersectoriales, liderazgo distribuido y resolución dinámica de problemas en red.

Se prevé que para 2050, mil millones de personas migrarán12 a las zonas urbanas. Desafíos globales13 Cuestiones como la adaptación al cambio climático, la escasez de recursos y el bienestar inclusivo requerirán cada vez más innovación abierta y respuestas coordinadas entre sectores. La tecnología permitirá redes globales en tiempo real , que unirán a diversos actores de diferentes industrias y geografías. El Estudio Global de Coaching de la ICF de 2025 muestra que la colaboración interprofesional ya está en marcha, y los coaches se asocian cada vez más con campos afines como la salud, la educación y el desarrollo organizacional.

El coaching tiene el potencial de servir como un elemento de conexión en estos ecosistemas, fomentando la adaptabilidad, la confianza y un liderazgo ético.

Retos para la profesión de entrenador

- Sistemas fragmentados y compartimentos estancos: Mala coordinación entre los sectores público, privado y civil. crea barreras para 16 soluciones integradas a largo plazo.
- Cambios en las definiciones de bienestar: Perspectivas cambiantes sobre la salud17 y el bienestar influenciado por Los factores sociales, ambientales y económicos requieren enfoques holísticos que involucren a múltiples partes interesadas.

Oportunidades para la profesión de entrenador

Para hacer frente a la complejidad de los ecosistemas colaborativos, el coaching se posiciona para ir más allá del individuo y fomentar el bienestar sistémico18. Los profesionales del coaching pueden:

- Facilitar la colaboración a nivel de sistemas entre diversos líderes (planificadores urbanos, responsables políticos, empresarios y líderes comunitarios) para navegar un propósito compartido19 y la transformación a nivel de sistemas.
- Modelos avanzados de coaching centrados en el ecosistema20 que promueven una visión compartida y adaptativa toma de decisiones y fomento de la confianza dentro de sistemas dinámicos e interdependientes.
- Integrar la gobernanza ética como valor estratégico21 apoyando la transparencia, la rendición de cuentas, y un liderazgo basado en la confianza en contextos cada vez más complejos e interconectados.
- Entrega bajo demanda22 Coaching a través de herramientas impulsadas por IA que conectan con los clientes en momentos de decisión y disrupción.
- Ampliar las competencias para lograr un impacto sistémico mediante el desarrollo del pensamiento sistémico, la inteligencia cultural y la ética del futuro para desenvolverse en entornos pluralistas e interconectados.

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google



Factor determinante 2: Disrupción económica y evolución del trabajo

Las tendencias económicas cambiantes, la dinámica del poder global y la innovación tecnológica están transformando la forma en que se organiza el trabajo23. Se proyecta que la economía global de trabajos temporales se triplique24 hasta alcanzar los 1,847 billones de dólares en 2032, mientras que los modelos de trabajo bajo demanda desplazan25 los roles tradicionales en el lugar de trabajo. Al mismo tiempo, la dinámica intergeneracional de la fuerza laboral26 y las cambiantes expectativas profesionales están dando forma a lo que significa el éxito.

Esto indica un cambio fundamental27 Del empleo tradicional a carreras flexibles basadas en habilidades, donde la reputación profesional y la experiencia, en lugar de la afiliación institucional, determinan el éxito. Estas transformaciones crean nuevas oportunidades.28 Para capacitar a profesionales del coaching con el fin de facilitar las transiciones profesionales, mejorar la adaptabilidad de la fuerza laboral y desarrollar estrategias de talento inclusivas que se alineen con las realidades económicas emergentes.
El Estudio Global de Coaching de la ICF de 202529 informa que casi la mitad de los coaches ahora trabajan con clientes en acuerdos de trabajo independiente o autónomo, lo que destaca cómo este cambio ya está transformando la práctica del coaching.

Retos para la profesión de entrenador

- Declive de las trayectorias profesionales tradicionales: la volatilidad económica y la evolución de las estructuras laborales socavan la confianza30 en trayectorias profesionales establecidas, lo que resulta en desmotivación, menor retención e incertidumbre sobre el crecimiento profesional a largo plazo.
- Disrupciones en la fuerza laboral impulsadas por la automatización: la IA y la robótica están reemplazando rápidamente los roles rutinarios y basados en procesos, lo que obliga a los trabajadores a desarrollar nuevos conjuntos de habilidades adaptativas31, adoptar giros estratégicos en sus carreras y comprometerse con el aprendizaje continuo a lo largo de sus carreras.
- Inestabilidad en los modelos de trabajo descentralizados32: Modelos de empleo descentralizados33, Esto incluye el trabajo ocasional y el trabajo independiente, lo que plantea desafíos en torno a la estabilidad laboral, las trayectorias de progresión profesional, la seguridad financiera y el acceso equitativo a los beneficios esenciales.

Oportunidades para la profesión de entrenador

El coaching puede ayudar a reinventar el trabajo en una economía en crisis, dotando a individuos y organizaciones de la mentalidad, las herramientas y la adaptabilidad necesarias para desenvolverse en los nuevos modelos de carrera y tecnologías. Los profesionales del coaching pueden:

- Fomentar la resiliencia y la adaptabilidad de la fuerza laboral mediante el apoyo a los líderes34 y a los profesionales del talento en la creación de redes globales de talento, nuevas culturas laborales y una participación económica inclusiva.
- Apoyar la orientación profesional complementando la educación y la formación técnica con tutorías que fomenten el aprendizaje continuo, las transiciones profesionales y la adaptabilidad a largo plazo para la sostenibilidad de la fuerza laboral35 .
- Ampliar el acceso al coaching para trabajadores autónomos36 mediante el diseño y la adopción de tecnología escalable-Soluciones de coaching adaptadas a itinerarios flexibles y a demanda.
- Integrar el coaching en las políticas de recursos humanos y las estrategias de gestión del talento37 Mediante la colaboración con empleadores y responsables políticos para integrar el coaching inclusivo en las iniciativas de empleo a largo plazo.
- Apoyar la transformación de la mentalidad para la integración de la IA en el lugar de trabajo38 Guiando a los clientes en el desarrollo de la competencia digital y la conciencia ética necesarias para desenvolverse en un futuro marcado por la IA generativa, la neurotecnología y los sistemas de toma de decisiones inmersivos.

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google



Factor determinante 3: Aceleración tecnológica

La tecnología está transformando la forma en que se imparte, se aprende y se experimenta el coaching, redefiniendo tanto la formación en coaching como la relación con el cliente. La IA ha pasado de ser una simple herramienta a un copiloto que moldea la forma en que las personas aprenden, trabajan y toman decisiones, lo que plantea interrogantes urgentes sobre el futuro del desarrollo humano. Según el Estudio Global de Coaching de la ICF de 2025[39], el coaching online y virtual son ahora los formatos de impartición dominantes en todo el mundo, lo que subraya cómo la adopción digital ya ha transformado la profesión. Los avances en el aprendizaje hiperpersonalizado, la neurociencia[40], los sistemas de inteligencia adaptativa y las tecnologías inmersivas tienen un gran potencial para ampliar las experiencias de coaching y aumentar el acceso. Sin embargo, la implementación ética[41] es esencial para garantizar la inclusión, [42] La equidad y la conexión humana son el eje central de la práctica del coaching.

Retos para la profesión de entrenador

- La brecha digital[43]: Si bien los modelos de capacitación digital amplían el alcance para algunos, las deficiencias en cuanto a asequibilidad, infraestructura tecnológica y alfabetización digital pueden restringir el acceso para las comunidades subrepresentadas y los mercados emergentes.
- Riesgos éticos y de calidad[44]: El uso de plataformas de coaching basadas en inteligencia artificial introduce riesgos relacionados con el control de calidad, la ética profesional, la integridad del coaching y la sostenibilidad ambiental.

Oportunidades para la profesión de entrenador

A medida que la tecnología transforma la profesión de coaching, los coaches pueden adaptarse a las herramientas emergentes, las complejas consideraciones éticas y los modelos de aprendizaje dinámicos. Los profesionales del coaching valoran:

- Equilibrar la automatización con la conexión humana[45] salvaguardando la profundidad relacional, la inteligencia emocional y la esencia centrada en el ser humano de la práctica del coaching.
- Personaliza la formación de entrenadores con aprendizaje adaptativo[46] mediante el uso de tecnologías como el aprendizaje automático, la realidad virtual y la realidad aumentada para lograr una formación de coaching de alta calidad, accesible y personalizada.
- Implementar herramientas de coaching impulsadas por IA[47] mediante la integración de información basada en IA, modelado de comportamiento y análisis en tiempo real, manteniendo al mismo tiempo los estándares éticos y protegiendo la autonomía del cliente[48].
- Elevar la formación de entrenadores con aprendizaje inmersivo mediante la creación de plataformas digitales interactivas, basadas en datos y experienciales que preparen a los entrenadores para una profesión cada vez más potenciada por la tecnología[49].
- Fomentar la competencia digital y los marcos éticos[50] capacitando a los entrenadores para que aprovechen de forma responsable los avances tecnológicos, garantizando la alineación con los valores del entrenamiento y promoviendo la inclusión.

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google



Factor determinante 4: Globalización e inteligencia cultural

Interconexión global51, Los cambios demográficos y la transformación cultural están remodelando la profesión del coaching. La Generación Z, integrada digitalmente, ya está remodelando el entorno laboral, mientras que la Generación Alfa, que pronto se incorporará, redefinirá aún más el liderazgo, las expectativas laborales52 y la participación comunitaria. Estudio Global de Coaching de la ICF 202553 Esto indica que la edad promedio de los entrenadores sigue aumentando a nivel mundial, y que las diferencias regionales influyen en la participación generacional. Al mismo tiempo, los movimientos globales en torno a la equidad, la accesibilidad y la descolonización están influyendo en las prioridades organizacionales54, lo que aumenta la importancia de la competencia intercultural y la colaboración.

La inteligencia cultural se refiere a la capacidad de relacionarse y trabajar eficazmente con personas de diferentes culturas. Para los coaches, esto significa adoptar el pluralismo para desenvolverse con destreza en puntos de vista complejos, promover la inclusión y defender los estándares éticos en entornos cada vez más diversos y dinámicos.

Retos para la profesión de entrenador

- Tensiones intergeneracionales e interculturales: valores y expectativas divergentes56 puede conducir a la fricción, la exclusión o la falta de alineación en los espacios compartidos.
- Tensión entre las necesidades globales y locales: las organizaciones multinacionales se enfrentan a dificultades57 Ampliar los esfuerzos de inclusión respetando el contexto y las tradiciones locales.
- Esfuerzos de inclusión superficiales: Las iniciativas a menudo se centran en la representación sin invertir en cambios estructurales ni en una participación auténtica.

Oportunidades para la profesión de entrenador

El coaching desempeña un papel fundamental a la hora de capacitar a líderes, equipos y organizaciones para afrontar con éxito transiciones culturales complejas. Los profesionales del coaching pueden:

- Desarrollar un liderazgo culturalmente adaptable que conecte las perspectivas generacionales y globales para una toma de decisiones más inclusiva y eficaz.
- Fomentar la inclusión sistémica capacitando a los profesionales para reconocer y desenvolverse en las normas culturales, los sesgos sistémicos arraigados y los desafíos multifacéticos del liderazgo global.
- Apoyar a las comunidades marginadas58 a través de modelos de capacitación que atienden las necesidades de las poblaciones marginadas.
- Integrar la inteligencia cultural en la formación de entrenadores como un componente central en la capacitación, las herramientas, y estándares de práctica.
- Cultivar redes culturalmente adaptables que fomenten el aprendizaje entre pares, la colaboración intersectorial y la innovación basada en la equidad en todas las industrias y regiones.

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google



Factor clave 5: Regulación y confianza en la experiencia

El panorama de las credenciales y certificaciones profesionales59 El panorama está cambiando, impulsado por una transformación social que se aleja de la experiencia tradicional y la autoridad institucional para centrarse en valores como la autenticidad, la conexión emocional y la ética. A medida que los estándares globales evolucionan, las certificaciones alternativas y las cualificaciones no tradicionales desafían los marcos profesionales establecidos.

Esta transición plantea desafíos únicos para las organizaciones de coaching que se esfuerzan por satisfacer las crecientes expectativas de los consumidores en una cultura de creciente rechazo a la experiencia,60 al tiempo que promueven estructuras regulatorias que compiten entre sí. El coaching puede equilibrar la innovación con la responsabilidad, creando sistemas inclusivos, relevantes y con fundamentos éticos. El Estudio Global de Coaching de la ICF de 202561 muestra una creciente demanda de credenciales profesionales de coaching por parte de los clientes en todos los mercados, lo que sugiere que las cualificaciones formales siguen siendo un indicador clave de confianza, incluso a medida que evolucionan los modelos regulatorios.

Retos para la profesión de entrenador

- Estándares globales fragmentados: Falta de coordinación y colaboración en los estándares y Los marcos regulatorios62 entre los organismos de acreditación crean confusión, lo que dificulta los esfuerzos para establecer medidas de rendición de cuentas y mantener estándares de calidad en todo el mundo.
- Desinformación e influencia digital: las plataformas digitales y las redes sociales amplifican las afirmaciones no verificadas63, erosionando la confianza en la experiencia, los procesos de certificación y los estándares profesionales.
- Dificultades en materia de calidad e inclusión: Mantener estándares rigurosos y exigibles64 y promover la inclusión crea una tensión entre el desarrollo de marcos universalmente aceptados que respeten las diversas perspectivas culturales sin comprometer la calidad profesional.

Oportunidades para la profesión de entrenador

A medida que el panorama regulatorio y de acreditación evoluciona, la industria del coaching puede contribuir a redefinir la credibilidad profesional combinando marcos tradicionales con enfoques innovadores basados en valores. Los profesionales y las organizaciones de coaching pueden:

- Aprovechar la tecnología para la transparencia mediante el uso de herramientas digitales que mejoran la rendición de cuentas y la transparencia65, lo que permite a los consumidores verificar instantáneamente las credenciales66 y los estándares profesionales.
- Desarrollar estándares de acreditación inclusivos que reflejen diversas perspectivas culturales, profesionales y experienciales67 para ampliar el atractivo de la industria, garantizar la inclusión, fortalecer la relevancia global y ampliar el acceso a oportunidades profesionales68.
- Promover el coaching para formar líderes éticos mediante la integración de la sostenibilidad, la equidad y la responsabilidad social en los procesos de certificación y las alianzas estratégicas.
- Mejorar la confianza y el compromiso del consumidor priorizando la transparencia, la inclusión y la claridad ética. para profundizar la confianza y la lealtad del consumidor,69 y la participación en un mercado cada vez más impulsado por valores.
- Elevar las perspectivas diversas en la acreditación mediante la integración significativa de voces de Integrar a las comunidades subrepresentadas en el desarrollo de políticas y normas.
- Desarrollar sistemas robustos e inclusivos que mantengan la calidad al tiempo que amplían el acceso70, asegurar El coaching sigue siendo creíble y sensible a las diferencias culturales.

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Resumen

Esta sección analizó cinco factores clave que configuran el futuro del coaching: ecosistemas colaborativos, disrupción económica, aceleración tecnológica, globalización e inteligencia cultural, y regulación y confianza en la experiencia. Estas fuerzas de cambio son interdependientes y evolucionan rápidamente.

A medida que el sector crece, comprender estos factores de cambio permite a los coaches generar un valor sistémico más profundo y un impacto duradero. Mediante la práctica adaptativa, la integridad ética y la colaboración inclusiva, el coaching puede evolucionar tanto como práctica humana como catalizador sistémico de la transformación.

Machine Translated by Google

Fuentes

Sección 2: Búsqueda de factores que impulsan el cambio

4 https://www.andyhinesight.com/naming-drivers-of-change/

5 https://thoughtleadership.org/apply-the-icf-thought-leadership-institute-futures-thinking-loop-to-coaching/

6 http://breakthrough.unglobalcompact.org/breakthrough-business-models/collaborative-ecosystem/

7 https://www.tandfonline.com/doi/completo/10.1080/02681102.2023.2295480#resumen

8 https://www.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/estrategias-para-la-evolución-de-la-fuerza-laboral.html

9 https://www.signium.com/news/why-is-cultural-intelligence-more-critical-for-leaders-of-today/ https://

10 www.credentialingexcellence.org/futureasae https://

11 thoughtleadership.org/coaching-for-holistic-well-being-in-a-globally-interconnected-world/ https://www.c40knowledgehub.org/s/

12 article/Why-cities-must-prepare-for-climate-migration?language=en_US https://mayorsmigrationcouncil.org/news/future-urban-landscapes-

13 report/ https://www.graygroupintl.com/blog/globalization https://coachingfederation.org/

14 resources/research/global-coaching-study/

15

16 https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02681102.2023.2295480#abstract https://

17 thoughtleadership.org/redefining-self-care-coaching-for-community-and-individual-well-being/ https://thoughtleadership.org/

18 navigating-the-future-ecosystem-of-care-coaches-as-catalysts-for-holistic-well-being/ https://wellbeing-project.org/

19

20 https://thoughtleadership.org/envision-reimagining-coaching-for-an-ecosystem-future/ https://armgpublishing.com/

21 journals/bel/issue-1/article-6/

22 https://thoughtleadership.org/technology-offers-new-oportunidades-para-un-desarrollo-adaptable-y-personalizado/

23 https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/

24 https://www.weforum.org/stories/2024/11/what-gig-economy-trabajadores/

25 https://www.mbopartners.com/state-of-independence/ 26 https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9677943/ 27

https://www.weforum.org/publications/putting-skills-first-a-framework-for-action/

28 https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends.html

29 https://coachingfederation.org/resources/research/global-coaching-study/

30 https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-Desempeño organizacional/nuestras-perspectivas/desarrollo de una fuerza laboral resiliente y adaptable para un futuro incierto https://

31 www.gartner.com/en/articles/generative-ai-can-democratize-access-to-knowledge-and-skills

32 https://hbr.org/2023/10/4-forces-that-are-fundamentally-changing-how-we-work

33 https://wrk3.substack.com/p/the-decentralised-workforce 34 https://

thoughtleadership.org/adapting-together-harmonic-leadership-brings-balance-to-a-dynamic-workplace/ 35 https://www2.deloitte.com/us/en/insights/

topics/emerging-technologies/immersive-technologies-soft-skill-training.html 36 https://thoughtleadership.org/navigating-the-gig-economy-opportunities-and-challenges-

for-coaches/ https://www.coachhub.com/blog/from-skills-to-success-the-role-of-coaching-in-talent-development/ 38 https://

37 thoughtleadership.org/coaches-play-an-essential-role-in-creating-safe-and-unbiased-digital-coaching-tools/

39 https://coachingfederation.org/resources/research/global-estudio-entrenamiento/

40 https://www.researchgate.net/publication/387952289_Artificial_Inteligencia en la neuroeducación: una revisión sistemática de Aplicaciones de IA alineadas con los principios de la neurociencia para Optimización de estrategias de

41 aprendizaje https://coachingfederation.org/resources/coaching-and-technology/

42 https://www.edisonalliance.org/best-practices 43 https://

one.oecd.org/document/EDU/WKP(2023)14/en/pdf 44 https://initiatives.weforum.org/

ai-governance-alliance/home 45 https://www.google.com/books/edition/

Liderazgo humano para la tecnología humana/Ij4jEQAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&kptab=getbook 46 https://

thinktleadership.org/scanning-the-trend-of-personalización-nuevas-tecnologías-que-dan-forma-el-futuro-del-coaching/ https://

47 www.weforum.org/stories/2022/03/without-universal-ai-literacy-ai-will-fail-us/ 48 https://thoughtleadership.org/

icf-coaching-platform-coalition-shaping-ethics-on-coaching-platforms/ 49 https://thoughtleadership.org/how-coaches-can-help-shape-

technological-innovation-in-coaching/ 50 https://coachingfederation.org/credentialing/coaching-ethics/

Código de ética de la

51 CIF/ https://www.pnas.org/doi/full/10.1073/pnas.0809522106 52 https://

www.weforum.org/stories/2025/01/workforce-change-Empresas preparadas para el

futuro/ 53 https://coachingfederation.org/resources/research/global-coaching-study/

54 https://nlawcrdj.medium.com/equity-undone-how-the-dismantle-dei-act-threatens-marginalized-communities-3254bcfac3e2

55 https://www.abacademies.org/articles/Cultural%20inteligencia%20y%20coaching-1939-4691-27-4-119.pdf

56 https://www.livecareer.com/resources/careers/planning/Diversidad generacional en el lugar de trabajo

57 https://initiatives.weforum.org/govtech-network/home

58 https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/15710882.2021.1883065

59 https://www.gettingsmart.com/whitepaper/credentialed-learning/ 60 https://

www.asaecenter.org/resources/asae-foresightworks/asae-foresightworks-drivers-of-change-content-learning-and-knowledge https://

61 coachingfederation.org/resources/research/global-coaching-study/

62 https://www.linkedin.com/pulse/digital-credentials-explained-8-superando-la-credencial-global-3ns1f/ 63 https://

www.weforum.org/publications/global-risks-report-2025/ 64 https://

www.trainingjournal.com/2024/content-type/features/regulación-en-la-industria-del-coaching-navegando-el-camino-hacia-la-profesionalización/

65 https://initiatives.weforum.org/digital-trust/home 66 https://

coachingfederation.org/resource/icf-credential-digital-insignia/

67 https://www.fielding.edu/blog-and-webinar-coaching-from-an-indigenous-worldview-perspective/

68 https://www.indigenousaware.com/post/indigenous-awareness-formación-una-base-para-el-éxito https://

69 thoughtleadership.org/organizational-and-systemic-coaching-practices-imagine-a-more-equitable-future/ 70 https://ctb.ku.edu/en/table-of-

contents/implement/improving-services/multisector-collaboration/main

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google



Sección 3:

Presentando 4 Escenarios para el El futuro del coaching

International Coaching Federation

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Sección 3 | Presentación de 4 escenarios para el futuro del coaching

El futuro del coaching estará marcado por múltiples factores, pero dos destacan por su potencial transformador y su gran incertidumbre: el ritmo de la innovación tecnológica y el grado de colaboración global. En conjunto, estos factores ofrecen una valiosa perspectiva sobre lo que nos depara la próxima década.

Esta sección explora cuatro escenarios plausibles para el coaching en el año 2036. Más que pronósticos o predicciones, estos escenarios son herramientas estratégicas, basadas en un enfoque de prospectiva estructurada71, para ayudarle a examinar posibilidades, cuestionar suposiciones y desarrollar capacidad de adaptación. El objetivo no es acertar sobre un futuro específico, sino estar preparado para las posibilidades que probablemente surjan.

Cómo las variables dan forma a los escenarios de planificación

En la Sección 2, se identificaron cinco impulsores del cambio . Entre ellos, la aceleración tecnológica y los ecosistemas colaborativos se seleccionaron como los más volátiles e influyentes, ideales para una matriz de planificación de escenarios. Estos impulsores definen los dos ejes de un marco de escenarios 2x2.72 Se presenta a continuación y se explora con mayor detalle en esta sección.



Motor de cambio n.° 1: Posibles trayectorias de aceleración tecnológica

- ¿Qué ocurre si se produce una adopción generalizada?: Herramientas digitales como la IA, entornos virtuales inmersivos, biometría Las herramientas de retroalimentación y los asistentes virtuales de coaching en tiempo real se convierten en elementos fundamentales para la impartición del coaching. El coaching evoluciona hacia una experiencia híbrida que combina la intuición humana con algoritmos predictivos y flujos de datos personalizados.

- ¿Qué ocurre si la adopción es limitada? Los cambios normativos, la menor supervisión ética, las deficiencias en la infraestructura o la resistencia cultural ralentizan la integración tecnológica. El coaching mantiene un enfoque centrado en la persona y basado en las relaciones, con un uso mínimo de tecnologías avanzadas.



Por qué este factor es importante: El grado de adopción de la tecnología influye en el acceso al coaching, su eficacia, su escalabilidad y en cómo se define el "coaching".



Motor de cambio n.° 2: Posibles trayectorias de los ecosistemas colaborativos

- ¿Qué ocurre si existe cooperación global? Naciones, comunidades y sectores se alinean para abordar problemas compartidos. Desafíos como la mitigación y adaptación al cambio climático, la cohesión social y la inequidad sistémica. El coaching se convierte en una herramienta para mejorar el diálogo transfronterizo, el desarrollo de capacidades y la transformación colectiva.

- ¿Qué ocurre si hay fragmentación?: Las regiones se repliegan sobre sí mismas, centrándose más en los intereses nacionales o regionales. El coaching se vuelve cada vez más fragmentado, condicionado por estándares desiguales, interpretaciones culturales y disparidades en el acceso.



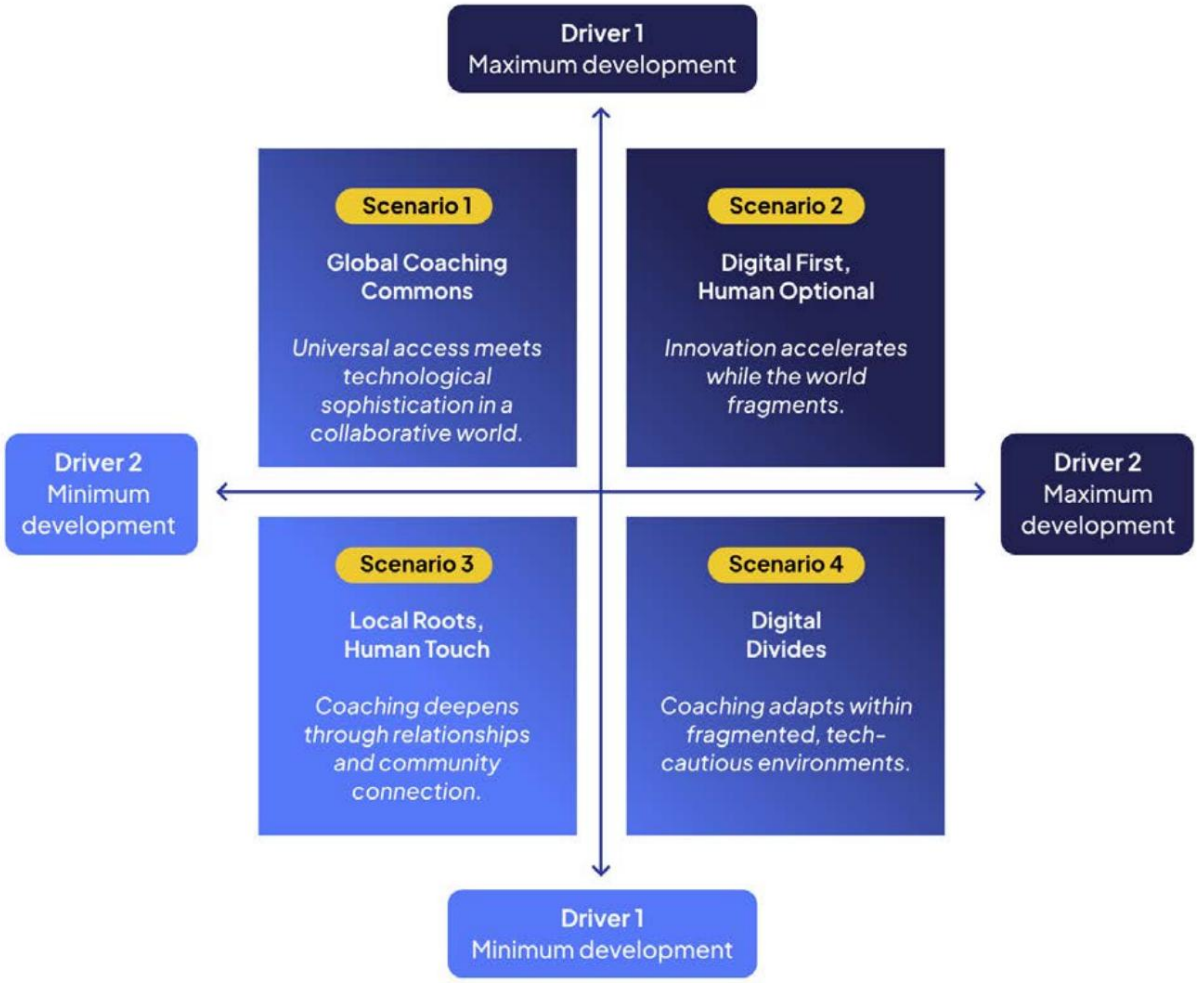
Por qué este factor es importante: El nivel de cooperación global influye en si el coaching evoluciona como un bien común o permanece confinado a redes privilegiadas y brechas interculturales.

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

4 posibles futuros para el coaching

Estos dos factores se combinan para generar cuatro escenarios distintos. Cada uno ofrece una perspectiva sugerente sobre cómo podría evolucionar el coaching para 2036. No se trata de predicciones ni de recomendaciones. Son ejercicios mentales diseñados para que anticipes el cambio y te adaptes estratégicamente.



Preguntas de reflexión:

Al explorar estos posibles futuros, tenga en cuenta lo siguiente:

- ¿Qué elementos te resultan más relevantes? • ¿Qué situaciones ponen en tela de juicio tus creencias sobre el papel o el futuro del coaching?
- ¿Cómo deberían cambiar las prácticas de coaching para seguir teniendo impacto en estos escenarios futuros?

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

1 Escenario 1: Prioridad digital, intervención humana opcional

La innovación en el ámbito del coaching se acelera a medida que el mundo se fragmenta.

En este contexto, el coaching se ve cada vez más impulsado por la tecnología mediante herramientas avanzadas de personalización, acceso y escalabilidad. Sin embargo, la escasa colaboración global genera un acceso desigual y dilemas éticos. Las tensiones políticas, la inestabilidad regional y las disparidades en los recursos provocan una adopción desigual del coaching, que cuenta con abundantes recursos en algunas zonas, mientras que en otras está restringido o se malinterpreta. Los coaches se desenvuelven en un entorno donde la innovación tecnológica influye cada vez más en la cohesión social.

2 Escenario 2: Plataforma global de coaching

El acceso al coaching se une a la sofisticación tecnológica en un mundo colaborativo.

En este futuro imaginado, la tecnología se integra profundamente en la vida cotidiana y en la práctica del coaching. Los asistentes de IA, las plataformas inmersivas y las herramientas de retroalimentación en tiempo real mejoran la experiencia tanto de coaches como de clientes. La colaboración global se acelera a medida que organizaciones, gobiernos y comunidades se unen en torno a desafíos comunes. El coaching trasciende fronteras, impulsando un liderazgo inclusivo, la transformación de sistemas y el bienestar colectivo. Los coaches se convierten en socios esenciales para el desarrollo global y el cambio intersectorial.

3 Escenario 3: Brecha digital

El coaching se adapta a entornos fragmentados y tecnológicamente cautelosos.

Este futuro surge de la limitada adopción de tecnología y la creciente fragmentación global.
El coaching mantiene su enfoque tradicional centrado en la persona, pero su acceso e impacto varían considerablemente. En algunas regiones, se considera fundamental para gestionar conflictos, el agotamiento y la presión social, mientras que en otras se percibe como inaccesible o se buscan sistemas de apoyo alternativos. Los coaches trabajan en contextos locales, lidiando con divisiones sociales, limitaciones de recursos y una creciente demanda de enfoques que tengan en cuenta el trauma.

4 Escenario 4: Raíces locales, toque humano

El coaching se profundiza a través de las relaciones y la conexión con la comunidad.

En este futuro, la adopción de tecnología sigue siendo cautelosa y limitada. Las personas se inclinan hacia la conexión humana, la presencia y el propósito, adoptando enfoques más pausados y contemplativos para el bienestar. Al mismo tiempo, una sólida colaboración global genera compromisos compartidos con la salud, la equidad y la sostenibilidad. El coaching se convierte en un pilar fundamental del liderazgo local, la sanación relacional y la cohesión social. Los coaches basan su trabajo en modelos comunitarios y prácticas centradas en las personas que priorizan la construcción de confianza sobre la tecnología.



Las señales difieren según los contextos culturales: Las señales en estos escenarios no son predicciones.
Reflejan patrones emergentes moldeados por diversos valores, visiones del mundo y formas de conocimiento.
Estos enfoques de la innovación ofrecen múltiples puntos de vista, aunque no todos, diseñados para estimular la reflexión estratégica.

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Escenario 1 | Alta tecnología, baja colaboración: Prioridad digital, intervención humana opcional

Panorama del futuro: El mundo en 2036

Este escenario explora cómo podría ser el coaching cuando la innovación tecnológica se acelera y la colaboración global se debilita. Para 2036, el coaching opera dentro de un ecosistema en gran medida autónomo, impulsado por algoritmos y moldeado por tres factores interrelacionados: disrupciones económicas y evolución del trabajo, aceleración tecnológica y ecosistemas colaborativos.

Imagínese esto: las relaciones de coaching tradicionales han disminuido significativamente, siendo reemplazadas por plataformas de coaching impulsadas por IA que brindan retroalimentación en tiempo real y perspectivas predictivas73. Los entrenadores humanos ya no facilitan un diálogo interpersonal profundo, sino que funcionan como asesores estratégicos, seleccionando experiencias de IA e interpretando información algorítmica compleja. A medida que los sistemas de entrenamiento de IA74 Aunque se ha convertido en la norma, el coaching de persona a persona es cada vez más raro, reservado para contextos de liderazgo de alto riesgo o clientes con los recursos y una fuerte preferencia por la interacción humana. El panorama global ahora no tiene fronteras75, permitiendo que tanto los entrenadores como los clientes participen en un crecimiento autónomo mediado por la tecnología76.

Cómo se desarrolla este futuro en los distintos mercados

El entrenamiento basado en inteligencia artificial se expande de forma desigual entre las regiones, influenciado por la infraestructura, el acceso y las preferencias culturales.

Mercados establecidos:

- Entrenamiento impulsado por IA y blockchain
  La acreditación está totalmente integrada en la toma de decisiones diaria, con entrenadores humanos que actúan como responsables de la ética de la IA77 e intérpretes estratégicos. El entrenamiento basado en datos biométricos está integrado en dispositivos portátiles, lugares de trabajo y entornos inteligentes78. El coaching humano es un indicador de estatus y se limita a contextos ejecutivos.

Mercados emergentes:

- El acceso a la IA sigue siendo desigual, lo que da lugar a modelos de entrenamiento híbridos79. donde la IA apoya a los entrenadores humanos. Redes de pares descentralizadas80 y la acreditación blockchain81 Ampliar el acceso al coaching y a la formación de coaches en regiones donde los sistemas de acreditación tradicionales han sido históricamente limitados.

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Factores de cambio y señales emergentes: Alta tecnología, baja colaboración.

Los factores y señales que ilustran el cambio emergente hacia un ecosistema de coaching de alta tecnología y baja colaboración incluyen:



Disrupción económica y evolución del trabajo: Un cambio hacia

el trabajo independiente y bajo demanda82 está transformando la credibilidad profesional. A partir de 2024, 1.570 millones de trabajadores independientes representan el 46,7% de la fuerza laboral mundial, mientras que se proyecta que la economía global de trabajos temporales se triplique hasta alcanzar los 1,847 billones de dólares estadounidenses para 203283. Según el Estudio Global de Coaching de la ICF de 202584, casi la mitad de los coaches informan trabajar con profesionales independientes o autónomos, lo que demuestra cómo estos cambios ya están modificando las relaciones de coaching y los modelos de prestación de servicios en la actualidad. Esto señala un movimiento del empleo tradicional a carreras flexibles basadas en habilidades, donde la reputación profesional y la experiencia demostrada definen el éxito.

- Signal: Las plataformas bajo demanda utilizan tecnología blockchain, incluyendo puntuaciones de reputación y seguridad de pago85, redefiniendo el acceso al coaching para trabajadores independientes.
- Signal: Las plataformas de coaching impulsadas por IA ofrecen coaching personalizado86, proporcionando más Métricas de impacto completas y personalizables87.



La aceleración tecnológica, la IA, el

seguimiento de datos biométricos y la tecnología inmersiva permiten ofrecer asesoramiento a gran escala con una mínima interacción humana. Se prevé que la IA en salud mental crezca un 24,1 % entre 2024 y 2030.

- Signal: Avatares de bienestar impulsados por IA como Tomo de Replika89 resaltar la rápida evolución del aprendizaje automático90 y los modelos de entrenamiento.
- Señal: Tecnología portátil, como Apple Vision Pro91 y Synchron92, integra información emocional y en tiempo real Información cognitiva aplicada a paneles de control de entrenamiento personalizado.



Ecosistemas colaborativos El auge de los

ecosistemas colaborativos redefine la credibilidad y la confianza en el coaching. A medida que cambia la confianza digital93 , Los sistemas impulsados por la tecnología crean nuevas vías para la confianza y la verificación con sistemas de reputación verificados por pares94 y plataformas de aprendizaje descentralizadas95 que están transformando la forma en que los profesionales demuestran credibilidad.

- Señal: Redes sociales basadas en la reputación, como DeSo96. y monederos de credenciales digitales verificables97 como Workday98 y Curity99 permitir que los clientes seleccionen un entrenador en función de sus habilidades verificadas, evitando las asociaciones tradicionales.

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

El panorama del coaching en 2036: lo digital primero, lo humano opcional

El panorama del coaching en 2036 está fragmentado y se diferencia por la madurez del mercado y la infraestructura.
El espectro centrado en la tecnología abarca desde el entrenamiento hiperpersonalizado basado en algoritmos hasta modelos transaccionales menos costosos y con menos regulaciones.

Mercados establecidos:

- Personalización profunda mediante IA: el entrenamiento con IA está integrado en la vida diaria y ofrece experiencias hiperpersonalizadas adaptadas a los patrones de comportamiento individuales y a las predicciones100.
- Ecosistemas de coaching integrados: IA El coaching está totalmente integrado en hogares inteligentes, lugares de trabajo y dispositivos IoT101, Brindar apoyo continuo y personalizado para el crecimiento profesional, el bienestar mental y la productividad.
- El coaching humano como servicio especializado: Los coaches humanos se especializan en áreas de alto riesgo102 como por ejemplo, el coaching de equipos o grupos, el liderazgo en situaciones de crisis o la mediación ética mediante IA.

Mercados emergentes:

- Coaching transaccional impulsado por IA: Las plataformas de entrenamiento con IA estandarizadas y las herramientas móviles proporcionan orientación general en lugar de información sobre el comportamiento individual.
- Ecosistema descentralizado y con escasa regulación: el coaching con IA es ampliamente accesible, pero carece de marcos regulatorios unificados, lo que genera inconsistencias en la calidad, la confiabilidad y la supervisión ética.
- Coaching asequible, de pago por uso y bajo demanda: el acceso al coaching se organiza en torno a microtransacciones103, lo que permite a los usuarios pagar por interacciones de coaching puntuales en lugar de relaciones de coaching a largo plazo o rutas de desarrollo personalizadas.

El papel del futuro de la industria del coaching

En este futuro, organizaciones autónomas descentralizadas104 facilitar la supervisión ética a medida que las plataformas de IA se vuelven dominantes.
Organizaciones como ICF están cambiando su enfoque hacia la promoción de la ética y la integridad profesional en una industria descentralizada.

Mercados establecidos:

- Liderar el desarrollo de la ética global de la IA gobernanza, asegurando que los algoritmos de entrenamiento se alineen con los valores humanos, mitiguen los sesgos y cumplan con marcos regulatorios estrictos.

Mercados emergentes:

- Facilitar alianzas estratégicas entre redes internacionales de coaching y organizaciones locales, creando itinerarios de coaching escalables y accesibles que aprovechen la IA y aborden las deficiencias de infraestructura regional.

Facilitación global:

- Actuar como organismo asesor regulatorio para la innovación ética105 en tecnologías emergentes y sistemas de acreditación, salvaguardando el bienestar del cliente y la integridad profesional con flexibilidad regional.

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Perfiles de clientes del futuro en 2036: Lo digital primero, lo humano opcional

Los clientes de 2036 reflejan un amplio espectro de acceso tecnológico y adaptación cultural.

Clientes consolidados en el mercado:

- Depender de los paneles de control de IA106 para obtener información predictiva para el entrenamiento y estrategias que impulsen el rendimiento, lo que permite una toma de decisiones proactiva.
- Prefiero sesiones de coaching breves y a demanda. sesiones que son personalizadas en tiempo real por sistemas de IA107.
- Gestionar los datos personales para garantizar la estricta titularidad y el acceso selectivo a su información.

Clientes de mercados emergentes:

- Prefieren modelos rentables, bajo demanda o por suscripción108 para adquirir sesiones de coaching generadas por IA según sea necesario.
- Depender de chatbots basados en texto109 y herramientas de entrenamiento digital guiadas por voz a través de plataformas móviles.
- Operar en entornos con baja regulación, afrontar retos relacionados con la privacidad de los datos y el control de calidad en los análisis de coaching.

Perfiles de coaches del futuro en 2036: Lo digital primero, lo humano opcional

En 2036, la profesión de coaching se inserta en un panorama de automatización, mercantilización e interacción con los clientes basada principalmente en la tecnología.

Coaches de mercado consolidados:

- Centrarse en la interpretación de los datos generados por la IA para ejecutivos y clientes especializados, proporcionando orientación que va más allá de las recomendaciones automatizadas.
- Especializarse en áreas que requieren un profundo conocimiento humano. conocimientos como el liderazgo ejecutivo, la complejidad ética o la gestión de crisis.
- Incorporar datos en tiempo real y Incorporan el análisis del comportamiento a sus metodologías de entrenamiento, garantizando la adaptabilidad en un panorama de IA en constante evolución.

Asesores de mercados emergentes:

- Cerrar brechas en los sistemas de entrenamiento de IA110, Ofrecer relevancia cultural o contextual allí donde la IA se queda corta.
- Implementar intervenciones específicas que mejoren los programas de coaching automatizados.
- Apoyar el avance profesional, el espíritu emprendedor y el desarrollo de habilidades profesionales111 adaptando el entrenamiento a las necesidades locales.

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Tensiones clave y cuestiones estratégicas: Lo digital primero, lo humano opcional

En este escenario surgen desafíos cruciales para los profesionales del coaching:

- IA vs. Coaching humano: ¿Cómo pueden los coaches demostrar su impacto?112 cuando la IA ofrece servicios personalizados ¿Obtener información de forma más eficiente?
- Descentralización vs. Sobresaturación: ¿Cómo pueden los entrenadores diferenciarse en un mercado saturado? ¿Mercado global donde las puntuaciones de reputación entre pares validan la experiencia?
- Autonomía frente a responsabilidad ética: ¿Quién garantiza una IA ética? use113 en entrenamiento cuando supervisión ¿Está descentralizado?
- Confianza frente a dependencia tecnológica: ¿Cómo puede el coaching mantener un toque humano?114 ¿En un mundo donde muchos clientes priorizan la automatización?

Reflexiona y actúa.

Al reflexionar sobre este futuro, pregúntate:

- ¿Qué te entusiasma o te preocupa de esta visión? • ¿Cómo podría evolucionar tu papel en un mundo así?
- ¿Qué medidas podrías tomar ahora para prepararte?

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Escenario 2 | Alta tecnología, alta colaboración: Espacio global de coaching

Panorama del futuro: El mundo en 2036

En este escenario, el coaching evoluciona dentro de un ecosistema globalmente interconectado y potenciado por la tecnología, moldeado por tres fuerzas que se entrecruzan: la aceleración tecnológica, los ecosistemas colaborativos y la globalización e inteligencia cultural.

Imagínese esto: Para 2036, el Nexo del Bienestar, una cooperativa global de trabajadores, emerge como la plataforma líder, uniendo a coaches, terapeutas, sanadores energéticos y profesionales médicos. Los motores avanzados de IA facilitan la fluidez cultural.116 y personalización en tiempo real117, mientras que los entornos virtuales inmersivos permiten la colaboración transfronteriza. A través de modelos de reparto equitativo de beneficios y gobernanza compartida118 Los profesionales de los mercados emergentes prosperan junto a sus colegas globales, creando un panorama de coaching verdaderamente interconectado que varía significativamente entre los mercados establecidos y los emergentes. Estudio global de coaching de la ICF de 2025.119 Los informes indican que las tasas de crecimiento más rápidas se registran en regiones como América Latina y Asia-Pacífico, lo que aporta pruebas cuantitativas de que los mercados emergentes ya están dando forma al futuro del coaching global.

Cómo se desarrolla este futuro en los distintos mercados

Si bien la colaboración y la tecnología impulsan la conectividad global, la práctica y el acceso al coaching siguen siendo muy variados, tanto dentro como entre las regiones:

Mercados establecidos

(p. ej., Norteamérica, Europa):

- Las plataformas de entrenamiento impulsadas por IA están integradas en la atención médica120 y programas de bienestar corporativo121. Los marcos regulatorios garantizan un uso ético de la IA122 , aunque aumentan los costos de cumplimiento. Los servicios de coaching premium están ampliamente disponibles, pero siguen estando fuera del alcance económico de algunos grupos.

Mercados emergentes

(por ejemplo, el sudeste asiático, África, América Latina):

- Plataformas hiperportátiles123 y Los modelos de propiedad cooperativa amplían el acceso124. Las iniciativas locales de inteligencia artificial y alfabetización digital reducen las brechas existentes, pero las limitaciones de infraestructura y la conectividad inconsistente siguen siendo un desafío.

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Factores de cambio y señales emergentes: Alta tecnología, alta colaboración

Los siguientes factores impulsores y señales de cambio ofrecen pistas sobre cómo podría funcionar el coaching dentro de este ecosistema globalmente interconectado y potenciado por la tecnología:



Aceleración tecnológica

La inteligencia artificial y las plataformas inmersivas están transformando la forma en que se imparte y se accede a la formación.

- Señal: Empresas emergentes como Country Navigator125 Ofrecemos herramientas de inteligencia cultural basadas en IA que analizan patrones lingüísticos, comportamientos sociales y señales emocionales para proporcionar información adaptada a la cultura, con aplicaciones directamente relevantes para el coaching.
- Señal: Plataformas de realidad virtual y aumentada como Spatial.io126 y los talleres Horizon de Meta127 Permite una colaboración fluida, en tiempo real e inmersiva entre diferentes regiones geográficas, con potencial para simulaciones de entrenamiento y presencia virtual.



Ecosistemas colaborativos

Las plataformas descentralizadas potencian la propiedad cooperativa128 y la colaboración intersectorial.

- Señal: Modelos propiedad de los trabajadores como Savvy Cooperative129 y FairBnB130 Demostrar la viabilidad de modelos de propiedad colaborativos y equitativos que las plataformas de coaching pueden replicar.
- Señal: Empresas como WellSet131 integrar servicios de bienestar holístico, lo que indica un cambio hacia Atención interdisciplinaria e integral a la persona que tiene el potencial de incluir metodologías de coaching.



Globalización e inteligencia cultural

Las tecnologías localizadas apoyan la inclusión132 y su relevancia en diversos contextos.

- Señal: Grandes modelos de lenguaje, como DeepSeek en China133, Ofrecer perspectivas culturalmente adaptadas mediante la integración del idioma y la cultura locales.
- Señal: Empresas emergentes de salud con enfoque digital en África134, como ZuriHealth en Kenia135, utilizar IA para entregar Atención médica asequible y a demanda.

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

El panorama del coaching en 2036: Plataforma global para el desarrollo del coaching

Si bien el coaching está integrado en la vida cotidiana, sus aplicaciones varían en todo el espectro de mercados:

Mercados establecidos:

- Los paneles de control de bienestar virtual sintetizan datos biométricos, conductuales y culturales para generar perfiles de bienestar dinámicos y en tiempo real.
- Los motores predictivos de bienestar ayudan a anticipar desafíos136, ayudar a los entrenadores a adaptar de forma proactiva las intervenciones con sus clientes.
- Los entornos de entrenamiento inmersivos utilizan RA/RV para simular escenarios futuros137 para la formación corporal aprendizaje y transformación138 viajes de coaching.
- La colaboración entre profesionales se convierte en la norma a medida que los entrenadores se asocian con profesionales médicos, de salud mental y holísticos en equipos multidisciplinarios139.

Mercados emergentes:

- Los modelos de coaching híbridos combinan iniciativas lideradas por la comunidad con tecnologías emergentes140.
- Las redes de coaching accesibles se basan en soluciones de coaching tech141 basadas en texto y de bajo ancho de banda, adaptadas a las realidades locales.
- El coaching culturalmente sensible integra tradiciones locales y toma de decisiones colectiva para apoyar el bienestar integral142.

El papel de la industria del coaching en el futuro

Las asociaciones de coaching tradicionales, como la ICF, inicialmente tienen dificultades para adaptarse a los ecosistemas cooperativos descentralizados, pero evolucionan para seguir siendo relevantes. La ICF pasa a desempeñar un papel facilitador, adaptando su enfoque a las necesidades regionales específicas:

Mercados establecidos:

- Establecer estándares globales para la ética AI143 utiliza credenciales interdisciplinarias que integran coaching, salud mental y bienestar integral.

Mercados emergentes:

- Ampliar el acceso mediante asociaciones con organizaciones locales144, Modelos de certificación hiperportables y marcos de coaching adaptados culturalmente.

Facilitación global:

- Colaborar con ecosistemas globales145 como The Well-Being Nexus para garantizar estándares de coaching inclusivos y de alta calidad en diversos entornos económicos y tecnológicos.

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Perfiles de clientes del futuro en 2036: Plataforma global de coaching

Las expectativas, el acceso y los comportamientos de los clientes cambian drásticamente en función de la infraestructura regional, el contexto cultural y la integración de la IA.

Clientes consolidados en el mercado:

- Utilizar el coaching integrado con IA dentro de la empresa y sistemas de atención médica146.
- Prefieren plataformas de alta gama, basadas en suscripción, con entrenamiento bajo demanda y basado en datos147 .
- Dificultad para lidiar con la sobrecarga de información en entornos impulsados por IA entornos148.
- Equilibrar las preocupaciones sobre la privacidad con la necesidad de un entrenamiento hiperpersonalizado basado en inteligencia artificial.

Clientes de mercados emergentes:

- Confíe en la hiperportabilidad149 Soluciones de coaching con modelos cooperativos impulsados por la comunidad.
- Valor asequible y adaptado a las diferentes culturas. Coaching que combina enfoques tradicionales y modernos150 .
- Afrontar la alfabetización digital y la infraestructura barreras151 pero beneficios de la IA localizada.
- Priorizar la accesibilidad y la asequibilidad por encima de la personalización avanzada basada en IA.

Perfiles de futuros coaches en 2036: Plataforma global de coaching

En 2036, los entrenadores deberán desenvolverse en nuevas tecnologías, ecosistemas basados en equipos y una mayor complejidad cultural, al tiempo que redefinen su identidad profesional.

Coaches de mercado consolidados:

- Trabajar en plataformas de coaching integradas con IA y herramientas predictivas de bienestar152.
- Colaborar con personal médico, de salud mental, y profesionales holísticos en equipos interdisciplinarios153 .
- Adoptar la acreditación en la ética de la IA154, Metodologías de coaching digital y colaboración entre profesionales.

Asesores de mercados emergentes:

- Operar dentro de modelos cooperativos155 que equilibran la IA con la conexión humana.
- Proporcionar entrenamiento basado en la comunidad y contextualizado culturalmente.
- Aprovechar los enfoques de coaching híbridos que combinan plataformas digitales con sabiduría tradicional156.
- Navega por una infraestructura tecnológica limitada157 pero genera confianza a través de un coaching relacional y personalizado.

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Tensiones clave y cuestiones estratégicas: Espacio Global de Coaching

A medida que el coaching evoluciona, surgen nuevos desafíos:

- Ética y sesgos en la IA: ¿Cómo pueden los entrenadores aprovechar de forma responsable la información obtenida mediante IA sin reforzar los sesgos?
- Inclusión digital frente a brecha digital: ¿Qué estrategias pueden garantizar un acceso equitativo a las tecnologías de coaching?
- Modelos económicos y reparto de beneficios: ¿Cómo pueden las estructuras cooperativas distribuir equitativamente los beneficios? ¿Profesionales a nivel mundial?
- Privacidad de datos frente a perspectivas holísticas: ¿Cómo puede el coaching beneficiarse de los datos integrados al tiempo que se mantiene la privacidad de los datos? ¿Gobernanza ética?
- Colaboración frente a identidad del coaching: A medida que el coaching se integra cada vez más con otras profesiones, ¿cómo puede mantener su valor e identidad distintivos?

Reflexiona y actúa.

Al reflexionar sobre este futuro, pregúntate:

- ¿Qué es lo que le entusiasma o le preocupa de esta visión?
- ¿Cómo podría evolucionar tu papel en un mundo como este?
- ¿Qué medidas podrías tomar ahora para prepararte?

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Escenario 3 | Baja tecnología, baja colaboración: brecha digital

Panorama del futuro: El mundo en 2036

Este escenario explora cómo podría evolucionar el coaching en condiciones de mínima adopción tecnológica y colaboración global fragmentada. Para 2036, el coaching se ha fragmentado en silos desconectados, moldeados por tres impulsores que se entrecruzan: Globalización e inteligencia cultural, Disrupción económica y evolución del trabajo, y Regulación y confianza en la experiencia. En este futuro, los valores compartidos se han fracturado, las herramientas digitales ya no son confiables y siguen siendo inaccesibles158, y la alineación global ha flaqueado. El coaching sobrevive en focos localizados donde perdura la confianza interpersonal, pero sin estructuras ni estándares unificadores.

Imagínese esto: En todo el panorama del coaching, los coaches se inclinan por métodos analógicos en centros comunitarios, reticentes a adoptar plataformas mejoradas con IA en medio de preocupaciones sobre privacidad y ética, lo que provoca que sus asociaciones pierdan influencia. Los coaches en áreas con infraestructura digital limitada, innovan creando círculos de apoyo en reuniones locales, combinando enfoques tradicionales y de baja tecnología. Las generaciones más jóvenes, navegando por un futuro incierto159, Consideran que la profesión es cada vez más irrelevante, ya que su naturaleza fragmentada no ofrece una guía unificada. Los debates éticos se dividen entre los detractores de la tecnología y quienes buscan desesperadamente conexión, creando una profesión más fragmentada que nunca, mientras los coaches siguen buscando maneras de servir a sus clientes en un mundo incierto.

Cómo se desarrolla este futuro en los distintos mercados

Ante la disrupción global, la calidad y el impacto del coaching varían según la región en función de la infraestructura, el acceso y los valores culturales.

Mercados establecidos:

- Reticencia tecnológica: Muchos entrenadores y clientes evitan las herramientas mejoradas con IA160, preocupados por la privacidad, la ética y la despersonalización.
- Práctica fragmentada: Sin herramientas, estándares ni ética compartidos161 Los entrenadores operan de forma aislada.
- Tensiones éticas: La falta de consenso El uso de la IA profundiza las divisiones y debilita la cohesión dentro de la profesión.

Mercados emergentes:

- Desigualdades de acceso: Infraestructura digital limitaciones162 y los problemas de asequibilidad impiden el uso generalizado de plataformas de coaching o de la entrega digital.
- Innovación localizada: Los entrenadores utilizan Herramientas de baja tecnología (SMS, WhatsApp163) y centros comunitarios para involucrar a los clientes. Según el Estudio Global de Coaching de la ICF de 2025164, Las regiones emergentes también registran tarifas promedio de entrenamiento más bajas e infraestructura digital limitada, lo que refuerza la realidad de que la asequibilidad y el acceso siguen siendo barreras importantes para la expansión del entrenamiento.
- Soporte de ecosistema limitado: Sin infraestructura global compartida165 , el entrenamiento es ad hoc y está desarrollado de manera desigual.

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Factores de cambio y señales emergentes: Baja tecnología, baja colaboración.

Los siguientes factores y señales exploran un mundo donde el entrenamiento funciona dentro de sistemas fragmentados y con un acceso digital mínimo.



Perturbación económica y evolución del trabajo: Mercados laborales volátiles166 y la desigualdad transforma el coaching, pasando de ser una inversión estratégica a un servicio de lujo.

- Señal: El cambio hacia el trabajo por encargo167 a través de plataformas como TaskRabbit168 y Upwork169 Cambia el enfoque del desarrollo a largo plazo a la productividad a corto plazo, con poca inversión en desarrollo profesional, como la capacitación o la planificación de carrera.



Globalización e inteligencia cultural

Polarización y disminución de la confianza institucional170 han debilitado los marcos éticos compartidos, lo que ha dado lugar a ecosistemas de coaching fragmentados.

- Señal: Desinformación y noticias falsas171 dominan el discurso en línea. Las comunidades ideológicamente aisladas en plataformas como X intensifican la polarización social172.



Regulación y confianza en la experiencia:

Los estándares fragmentados y el mayor escrutinio regulatorio limitan la escalabilidad global y la confianza pública en el coaching.

- Señal: En 2023, la Comisión Federal de Comercio de EE. UU. sancionó a un proveedor de terapia en línea173 para El mal uso de datos personales está generando una preocupación más amplia sobre el coaching digital.

Machine Translated by Google

El panorama del coaching en 2036: la brecha digital

En este escenario futuro, el coaching está condicionado por las divisiones culturales174, Desconfianza en la tecnología y volatilidad económica. Su presencia y práctica varían en todo el espectro de mercados:

Mercados establecidos:

- Resurgimiento del coaching analógico: Los coaches se basan en métodos cara a cara175 y herramientas analógicas, operando de forma independiente sin estándares ni sistemas compartidos.
- Desconfianza ética: Desconfianza en AI176 y Los debates sin resolver sobre la ética tecnológica aíslan aún más a los entrenadores y erosionan la unidad profesional.
- Instituciones desconectadas: Las asociaciones de coaching han perdido influencia y la inversión corporativa ha disminuido, lo que ha relegado el coaching a los márgenes del desarrollo de la fuerza laboral177.
- Servicios personalizados: El coaching se convierte en un servicio exclusivo para aquellos que buscan profundidad relacional en medio de la fragmentación cultural178 .

Mercados emergentes:

- Coaching basado en la comunidad: El coaching surge a través de redes informales, centros comunitarios179 y el boca a boca, especialmente en áreas con infraestructura digital limitada.
- Innovación de baja tecnología: La tecnología es Limitado a canales de distribución donde el acceso a Internet es limitado.
- Práctica no regulada: Sin sistemas de acreditación180 ni apoyo político, el coaching sigue siendo desigual y está impulsado por la adaptación local, no por la cohesión profesional.

El papel del sector del coaching en el futuro: En este futuro fragmentado, la ICF y otras asociaciones de certificación pasan de ser guardianes globales a facilitadores regionales.

Mercados establecidos:

- Proporcionar orientación ética181, marcos relacionales y herramientas analógicas para entornos de baja tecnología.

Mercados emergentes:

- Colaborar con ONG, líderes comunitarios y organizadores locales para mejorar el coaching y desarrollar conjuntamente modelos comunitarios de baja tecnología.

Facilitación global:

- Promover ecosistemas descentralizados que prioricen la adaptabilidad, la equidad y la sensibilidad cultural182 prácticas por encima de la uniformidad global.

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Perfil del cliente futuro en 2036: Brecha digital

En 2036, los clientes buscan conexión humana, sintonía cultural y claridad en medio de sistemas caóticos.

Clientes consolidados en el mercado:

- Busca asesoramiento personalizado de persona a persona. experiencias basadas en la confianza y la conexión humana.
- Evite las plataformas con inteligencia artificial por temor a la privacidad, los sesgos o la despersonalización.
- Cuestionar si el coaching puede ofrecer claridad183 en un mundo culturalmente polarizado.

Clientes de mercados emergentes:

- Recurre a opciones de coaching sencillas y basadas en la comunidad cuando las herramientas digitales no sean accesibles.
- Favorecer el coaching relevante a nivel local, alineado con los valores culturales184 y las experiencias vividas.
- Dificultades por falta de orientación profesional debido a la limitada disponibilidad de entrenadores y estándares inconsistentes185.

Perfil del entrenador del futuro en 2036: Brecha digital

En 2036, la profesión de coaching responde a la escasez y la inestabilidad con enfoques flexibles y sólidos.

Coaches de mercado consolidados:

- Trabajar de forma independiente, apoyándose en redes personales y herramientas analógicas.
- Resistir la integración de la tecnología fuera de los principios éticos preocupación186 o falta de claridad normativa.
- Adaptar las ofertas para enfatizar las relaciones y apoyo basado en valores187 entrega a gran escala.

Asesores de mercados emergentes:

- Innovar los modelos de coaching con participación hiperportátil, sin conexión o basada en SMS188 .
- Navegar por un entorno profesional fragmentado vías de desarrollo debido a la falta de estándares unificados.
- Depender de las redes de base189 o a las ONG en lugar de a las instituciones de formación global.

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Tensiones clave y cuestiones estratégicas: la brecha digital

Este futuro fragmentado plantea interrogantes para la profesión:

- Ética y sesgos en la IA: ¿Cómo pueden los entrenadores aprovechar de forma responsable la información generada por la IA?190 sin ¿Reforzando los prejuicios existentes en un entorno fragmentado y no regulado?
- Fragmentación de estándares: A medida que los actores independientes adoptan la IA sin una gobernanza compartida, ¿qué sucederá? ¿ Existen mecanismos —si los hay— que puedan garantizar una calidad constante y salvaguardias éticas191?
- Acceso y capacidad desiguales: Con infraestructura y colaboración limitadas, ¿cómo se logra? La profesión impide que las herramientas de IA refuercen las divisiones geográficas, económicas y culturales192 ¿Quién recibe entrenamiento de calidad?
- Pérdida de visión global: En ausencia de esfuerzos globales coordinados193, ¿Cómo puede la profesión de coaching mantener un sentido compartido de propósito y dirección futura194?

Reflexiona y actúa.

Al reflexionar sobre este futuro, pregúntate:

- ¿Qué es lo que le entusiasma o le preocupa de esta visión?
- ¿Cómo podría evolucionar tu papel en un mundo como este? • ¿Qué medidas podrías tomar ahora para prepararte?

Machine Translated by Google

Escenario 4 | Baja tecnología, alta colaboración: raíces locales, toque humano

Panorama del futuro: El mundo en 2036

Este escenario explora cómo el coaching podría evolucionar al rechazar una dependencia excesiva de la tecnología para priorizar intencionalmente la conexión humana. Para 2036, el coaching se ha transformado en una práctica hiperlocalizada y culturalmente adaptable, moldeada por tres impulsores interrelacionados: aceleración tecnológica, disrupciones económicas y evolución del trabajo, y globalización e inteligencia cultural. Los hallazgos clave revelan que un tercio de la población mundial carece de acceso a internet, los centros de datos de IA contribuyen al consumo energético insostenible y las comunidades indígenas solicitan con éxito zonas libres de tecnología para preservar sus estilos de vida tradicionales. El Estudio Global de Coaching de la ICF de 2025195 destaca la persistencia del coaching presencial en regiones con baja penetración digital, subrayando que las prácticas cara a cara y comunitarias siguen siendo componentes vitales de los ecosistemas de coaching.

Imagínese esto: En respuesta a la creciente fatiga tecnológica, los riesgos de ciberseguridad y las preocupaciones ambientales, los profesionales del coaching adaptan y enseñan principios de coaching para servir mejor a sus comunidades locales196 a través de un enfoque emergente llamado coaching comunitario. Estos coaches aprovechar la experiencia cultural187 Diseñar soluciones hiperlocales que reflejen las necesidades y valores únicos de sus clientes. La disrupción económica y los cambios en el mercado laboral han impulsado a escuelas, empresas y organizaciones sin fines de lucro a invertir en espacios colaborativos y de baja tecnología que fomenten la confianza, la resiliencia y el aprendizaje compartido. Se prefiere la conexión humana a los entornos saturados de tecnología, mientras que las estructuras de mentoría impulsadas por la comunidad ganan terreno a nivel mundial.

Cómo se desarrolla este futuro en los distintos mercados

Si bien la tecnología pasa a un segundo plano y las soluciones hiperlocales prevalecen en este escenario futuro, la experiencia de entrenamiento varía según la región:

Mercados establecidos

(p. ej., Norteamérica, Europa):

- El coaching de baja tecnología enfatiza el restablecimiento de la conexión humana y el fomento de la colaboración en entornos fatigados por la tecnología198 .

Mercados emergentes

(p. ej., Sudeste Asiático, África, América Latina):

- El coaching basado en la comunidad promueve la toma de decisiones no jerárquica y empodera el desarrollo local para valorar los estilos de vida tradicionales por encima de un mundo saturado digitalmente199.

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Factores de cambio y señales emergentes: Baja tecnología, alta colaboración.

Los siguientes factores impulsores y señales de cambio exploran un futuro centrado en la conexión humana y la colaboración culturalmente sensibles.



Aceleración tecnológica. El avance tecnológico tiene consecuencias no intencionadas en todo el mundo.

- Señal: El entrenamiento presencial seguirá siendo relevante para aquellos que rechazan la tecnología200, favoreciendo la conexión humana y abrazando el aburrimiento creativo201 mediante el desarrollo colaborativo.
- Señal: Aproximadamente un tercio de la población mundial carece de acceso a internet. La era digital Divide202 sigue suponiendo un reto para las comunidades rurales y de bajos ingresos de todo el mundo, haciendo que los servicios de asesoramiento digital sean inaccesibles.



Disrupción económica y evolución del trabajo: La adopción de la IA generativa transforma el entorno laboral, pero ejerce presión sobre los recursos energéticos mundiales.

- Señal: Entre 2020 y 2030, los centros de datos de IA producirán aproximadamente 2500 millones de toneladas métricas de dióxido de carbono203, lo que limitará la disponibilidad de energía en los mercados emergentes204. y una creciente dependencia de la tecnología baja205, o modelos de entrenamiento presenciales impulsados por la comunidad.
- Señal: Para abordar la soledad y fomentar la participación, las organizaciones implementan espacios libres de tecnología206 que se centran en el desarrollo colaborativo presencial.



Globalización e inteligencia cultural: El rechazo a la tecnología surge como un movimiento cultural global que se resiste a la excesiva dependencia de la tecnología.

- Señal: Los Baduy Dalam, una comunidad indígena en Indonesia, presentaron con éxito una petición a la El gobierno bloqueará el acceso a Internet207 para preservar las formas de vida tradicionales.
- Señal: Un aumento en la tecnología sencilla intencional comunidades208 reflejan preocupaciones sobre la tecnología sobredependencia y su impacto ambiental209.

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

El panorama del coaching en 2036: raíces locales, toque humano.

En un futuro donde la IA domina los sistemas globales, el coaching basado en la conexión comunitaria y la interacción analógica prospera.

Mercados establecidos:

- Coaching cultural facilitado por IA: IA Facilita el coaching grupal con traducción instantánea210 y toma de notas, mejorando la conexión humana.
- Redes de aprendizaje globales: Entrenadores aprovechar las plataformas en línea gratuitas para intercambiar ideas de experiencias de coaching basadas en la comunidad, apoyando el desarrollo profesional colaborativo211 .
- Ecosistemas de patrocinio digital: Las asociaciones de coaching212, las organizaciones sin fines de lucro y los profesionales213 colaboran para financiar iniciativas de coaching comunitario para comunidades subrepresentadas.

Mercados emergentes:

- Modelos de coaching basados en la comunidad: Los coaches combinan valores familiares, culturales y espirituales214 con métodos de coaching para un enfoque localizado.
- Redes de intercambio de conocimientos: No- canales tradicionales, como las plataformas de mensajería asíncrona215 y las rotaciones regionales de entrenadores216 permiten compartir recursos.
- Patrocinios de retorno a la comunidad: Las comunidades rurales, subrepresentadas e indígenas patrocinan colectivamente la formación de entrenadores y se benefician de prácticas adaptadas culturalmente.

El papel del futuro de la industria del coaching

Organizaciones como ICF, organismos de coaching, ONG, fundaciones benéficas217, y las instituciones académicas colaboran para codesarrollar y financiar programas de coaching comunitario218 vías. Estos modelos generan conocimientos que enriquecen la ciencia del coaching a nivel mundial.

Mercados establecidos:

- Establecer directrices éticas globales para garantizar que los modelos de coaching culturalmente adaptables se ajusten a los estándares profesionales.

Mercados emergentes

- Promover estándares y modelos de financiación que prioricen las necesidades de la comunidad, las tradiciones y los enfoques específicos del contexto.

Facilitación global:

- Colaborar con fundaciones benéficas y asociaciones de entrenamiento para ampliar el acceso, capacitar a líderes locales, y explorar el coaching comunitario como una forma de ciencia ciudadana.

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Perfil del cliente ideal en 2036: raíces locales, trato humano.

Las expectativas de los clientes están cambiando y se orientan hacia una mayor confianza en las relaciones y sistemas de apoyo adaptados a su cultura.

Clientes consolidados en el mercado

- Busca la conexión humana y el coaching para el bienestar digital219 para aliviar la fatiga tecnológica220, especialmente entre líderes, padres y educadores.
- Utilizar el coaching como herramienta para navegar El impacto de la hiperconectividad en las relaciones humanas, la salud, la atención y el clima.
- Prefiere las interacciones colaborativas presenciales que fomenten la curiosidad, el diálogo y la conexión.
- Equilibrar la tecnología avanzada como una herramienta complementaria para una interacción humana significativa222.

Clientes de mercados emergentes:

- Coaching de valores que enfatiza el bienestar colectivo223 y preserva las tradiciones locales al tiempo que se adapta a las influencias globales.
- Prefieren construir relaciones a través de la participación comunitaria presencial para promover el bienestar colectivo y la toma de decisiones compartida, facilitada por el acompañamiento basado en la comunidad.
- Abordar los desafíos para lograr la confiabilidad tecnología224 dando prioridad a las soluciones de coaching presenciales y adaptadas a la cultura.

Perfil del futuro entrenador en 2036: raíces locales, trato humano.

En 2036, los entrenadores se adaptan a entornos socioculturales complejos al tiempo que defienden modelos relacionales que priorizan a las personas.

Coaches de mercado consolidados:

- Promover la interacción presencial con los clientes, Aprovechar estratégicamente soluciones de baja tecnología para la comunicación y el intercambio de conocimientos profesionales.
- Brindar apoyo a clientes corporativos con la desintoxicación digital. entrenamiento225 y las iniciativas de resiliencia del liderazgo.
- Facilitar la toma de decisiones colectiva y el aprendizaje compartido entre diversos grupos de interés.
- Participar en redes de intercambio de conocimientos226, Contribuir al crecimiento profesional a través del voluntariado y la colaboración.

Asesores de mercados emergentes:

- Liderar iniciativas dirigidas por la comunidad integrando el coaching en los esfuerzos locales de sostenibilidad y adaptación227.
- Promover enfoques hiperlocalizados que priorizan la autenticidad cultural, la dinámica de los antecedentes ancestrales, el bienestar y la conexión con la naturaleza.
- Adaptarse a los desafíos relacionados con el acceso a la tecnología, la inestabilidad política228 y la escasez de recursos.

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Tensiones clave y cuestiones estratégicas: raíces locales, toque humano.

Este escenario futuro de baja tecnología y alta colaboración pone de manifiesto algunas tensiones:

- Modelos de coaching y valores culturales: ¿Cómo pueden evolucionar los modelos de coaching para reflejar la diversidad? ¿Contextos culturales y económicos?
- Ciencia del entrenamiento e innovación comunitaria: ¿Cómo puede la profesión promover la ciencia ciudadana? ¿Sin comprometer los estándares?
- Ética y estándares: ¿Qué competencias de coaching únicas se necesitan para la comunidad? ¿Entrenamiento basado en la experiencia?
- Reparto de costes e inclusión: ¿Qué modelos alternativos de financiación y colaboración pueden sostener el coaching comunitario en zonas desfavorecidas?

Reflexiona y actúa.

Al reflexionar sobre este futuro, pregúntate:

- ¿Qué es lo que le entusiasma o le preocupa de esta visión?
- ¿Cómo podría evolucionar tu papel en un mundo como este? • ¿Qué medidas podrías tomar ahora para prepararte?

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Fuentes

Sección 3.0: Presentación de cuatro escenarios

71 https://thoughtleadership.org/beyond-prediction-a-new-paradigm-for-the-future-of-coaching-research/ https://www.futuresplatform.com/

72 blog/2x2-scenario-planning-matrix-guideline?rq=2x2%20matrix

Sección 3.1: Escenario 2: Prioridad digital, intervención humana opcional

73 https://explore.bps.org.uk/content/bpsicpr/18/1/58

74 https://www.thepeoplespace.com/ideas/articles/ai-vs-human-coach-where-technology-wins-and-where-it-fails

75 https://ggim.un.org/meetings/GGIM-committee/12th-Session/documentos/Información Geoespacial Nacional Futura%20 Ecosistema_julio2022.pdf

76 https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9212136/#pone.0270255.ref004

77 https://mbzuai.ac.ae/research/

78 https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10298072/

79 https://thoughtleadership.org/casting-a-vision-for-human-ai-hybrid-coaching-practice/

80 https://www.gitchain.org/exploring-integration-decentralized-redes de colaboración/

81 https://www.reimagine-education.com/security-in-blockchain-digital-credentials/ 82 https://

www.mbopartners.com/state-of-independence/

83 https://www.weforum.org/stories/2024/11/what-gig-economy-trabajadores/

84 https://coachingfederation.org/resources/research/global-coaching-study/

85 https://solanacompass.com/projects/gibwork

86 https://cloverleaf.me/blog/personalized-coaching/

87 https://numly.io/

88 https://www.grandviewresearch.com/industry-analysis/ai-informe de mercado de salud mental

89 https://www.forbes.com/sites/cindygordon/2024/01/30/ Replika lanza una nueva experiencia inmersiva de bienestar con avatares de IA/

90 https://www.nature.com/articles/s44184-023-00047-6

91 https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10651722/

92 https://synchron.com/ https://

93 scoop.market.us/digital-trust-statistics/

94 https://cardanospot.io/news/the-dynamics-of-blockchain-based-reputation-systems-g1lENIFMejOqlk0L

95 https://www.lmsportals.com/post/decentralized-learning-management-how-blockchain-could-revolutionize-lms-platforms

96 https://www.gate.io/learn/articles/what-is-decentralized-social-all-you-need-to-know-about-deso/5835

97 https://www.identity.com/what-are-verifiable-credentials/

98 https://forms.workday.com/content/dam/web/en-us/documents/wp-ds-blockchain-enabling-networks-of-trust-enus.pdf

99 https://curity.io/blog/the-curity-demo-wallet/

100 https://thoughtleadership.org/scanning-the-trend-of-personalización-nuevas-tecnologías-que-dan-forma-el-futuro-del-coaching/ https://

101 thoughtleadership.org/the-future-of-coaching-digital-well-being-in-a-hyperconnected-world/ 102 https://

www.coachranks.com/blog/life-coaching-niches 103 https://www.mdpi.com/

2673-7116/4/3/29

104 https://www.weforum.org/stories/2022/06/are-dao-the-business-structures-of-the-future/

105 https://www.ntu.edu.sg/

106 https://www.forbes.com/councils/forbescoachescounc il/2023/08/03/15-coaches-share-how-they-are-experimenting-with-ai-in-their-practices/

107 https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9707294/ 108 https://

councils.forbes.com/blog/exploring-the-pros-and-cons-modelos de suscripción de coaching

109 https://radar.brookes.ac.uk/radar/items/312d40ec-ccdf-431c-a062-2aa862166ac4/1/

110 https://www.forbes.com/councils/forbestechcouncil/2025/03/31/the-autonomous-enterprise-where-human-intelligence-meets-ai/

111 https://www.mckinsey.com/capabilities/mckinsey-digital/our-insights/superagency-in-the-workplace-empowering-people-to-unlock-ais-full-potential-at-work

112 https://trainingindustry.com/articles/personalization-and-learning-pathways/ai-use-cases-in-ld-part-3-personalized-coaching-and-feedback-at-scale/

113 https://thoughtleadership.org/coaches-play-an-essential-role-in-creating-safe-and-unbiased-digital-coaching-tools/

114 https://coachingoutofthebox.com/coaching-resources/blog/ai-in-coaching-enhancing-human-connection/ https://coachingfederation.org/

115 resources/research/global-coaching-study/

Sección 3.2: Escenario 1: Espacio Global de Coaching

116 https://thoughtleadership.org/coaching-across-cultures-ai-as-a-bridge-to-understanding/

117 https://thoughtleadership.org/scanning-the-trend-of-personalization-new-technologies-shaping-the-future-of-coaching/ https://project-equity.org/news/

118 employee-ownership-insider/tendencias-principales-de-propiedad-de-los-

119 empleados/ https://coachingfederation.org/resources/research/global-coaching-study/

120 https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11047988/

121 https://globalwellnessinstitute.org/global-wellness-institute-blog/2024/05/07/ais-role-in-enhancing-wellbeing-in-the-workplace-and-beyond/

122 https://www.unesco.org/en/artificial-intelligence/recomendación-ética

123 https://www.grandviewresearch.com/industry-analysis/mobile-application-market 124 https://www.oecd.org/

content/dam/oecd/en/publications/informes/2023/09/empoderamiento-de-comunidades-con-plataforma-cooperativas_63d716b6/c2ddfc9f-en.pdf 125 https://

www.countrynavigator.com/blog/introducción-de-carla-tu-Entrenador de inteligencia cultural personalizado impulsado por IA

126 https://www.spatial.io/ 127 https://

forwork.meta.com/horizon-workrooms/ 128 https://www.oecd.org/

content/dam/oecd/en/publications/informes/2023/09/empoderamiento-de-comunidades-con-cooperativas-de-plataforma_63d716b6/c2ddfc9f-en.pdf

129 https://www.savvy.coop/

130 https://fairbnb.coop/

131 https://www.wellset.co/

132 https://www.frontiersin.org/journals/education/articles/10.3389/feduc.2025.1527851/completo

133 https://www.deepseek.com/en 134 https://

www.africanexponent.com/33-healthtech-startups-disrupting-the-medical-narratives-in-africa/

135 https://zuri.health/

136 https://techxplore.com/news/2024-02-artificial-intelligence-patrones-comportamiento-video.html

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

137 https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2590291123001377

138 https://www.hbmsu.ac.ae/ 139 https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42940/9241591595.pdf 140 https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02681102.2025.2472495#d1e303

141 https://www.frontiersin.org/journals/public-health/articulos/10.3389/fpubh.2022.1072322/completo

142 https://www.indigital.net.au/about-us 143 https://coachingfederation.org/resource/icf-artificial-ejemplos de marcos y estándares de coaching de IA de inteligencia artificial/

144 https://www.venuez.dk/leveraging-local-partnerships-for-global-expansion/

145 https://reesmarx.com/blog-post/unlocking-global-crecimiento-el-poder-de-las-alianzas-estratégicas-y-las-relaciones-de-socios/#:~:text=Las%20alianzas%20estratégicas%20pueden%20ser%20penetración de mercado más efectiva y fluida expansión.

146 https://www.weforum.org/stories/2025/03/ai-transforming-global-health/

147 https://www.researchgate.net/publication/390450821_Estrategias para escalar negocios basados en suscripciones A través de experiencias personalizadas e información basada en datos.

148 https://tdwi.org/Articles/2024/06/06/ADV-ALL-Tackling-Sobrecarga de información en la era de la IA.aspx

149 https://www.pymnts.com/digital-identity/2024/brazil-leads-mobile-first-economies-embracing-digital-verification/ 150 https://www.forbes.com/councils/forbesbusinesscouncil/2024/12/13/transforming-education-in-emerging-markets-insights-from-deploying-edtech-in-africa/ https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844024169824

151 https://www.tandfonline.com/doi/completo/10.1080/17521882.2023.2228416#resumen

152 https://www.achievingstarstherapy.com/blog/the-importancia-de-la-colaboración-entre-terapeutas-y-médicos#:~:text=Cómo%20pueden%20los%20terapeutas%20y%20médicos médicos, salud médica y mental profesionales.

153 https://coachingfederation.org/resources/coaching-and-technology/

154 https://globalcommunities.org/blog/strengthening-economic-oportunidades-para-mujeres-emprendedoras-a-través-de-cooperativas/

155 https://www.forbes.com/councils/forbesbusinesscouncil/2024/12/13/transforming-education-in-emerging-markets-insights-from-deploying-edtech-in-africa/

156 https://www.weforum.org/stories/2025/04/shared-digital-infrastructure-emerging-economies/

157 https://www.thepeoplespace.com/ideas/articles/ai-vs-human-coach-where-technology-wins-and-where-it-fails 158 https://www.weforum.org/stories/2024/04/youth-young-people-happiness/

159 https://thoughtleadership.org/elevating-low-tech-knowledge-can-support-diversity-and-equity-among-students/ https://coachingstudies.org/resources/articles/importance-coaching-ethics/

160 https://humansofglobe.com/the-rise-of-virtual-coaching-opportunities-and-challenges-in-a-remote-world/

161 https://www.breakcold.com/how-to/how-to-grow-a-coaching-negocios con WhatsApp

162 https://coachingfederation.org/resources/research/global-coaching-study/

163 https://www.opm.gov/WIKI/uploads/docs/Wiki/OPM/training/i4cp-coaching.pdf

164 https://www.challengergray.com/blog/january-2025-job-cuts-announced-by-us-based-companies-rise-28-to-49795-down-40-from-january-2024/

165 https://www.weforum.org/stories/2024/11/what-gig-economy-trabajadores/

166 https://www.taskrabbit.com/ 167 https://www.upwork.com/

168 https://www.edelman.com/trust/2025/trust-barometer

169 https://www3.weforum.org/docs/WEF_The_Global_Risks_Informe_2024.pdf

170 https://www.frontiersin.org/journals/political-science/articulos/10.3389/fpos.2024.1493883/completo

171 https://www.ftc.gov/news-events/news/press-releases/2023/03/ftc-ban-betterhelp-revealing-consumers-data-including-sensitive-mental-health-information-facebook

172 https://www.leadernavigation.com/cross-cultural-coaching-2/

173 https://www.coachcert.com/coachingblog/coaching-face-to-cara a cara por teléfono o virtualmente/

174 https://thoughtleadership.org/standing-at-the-crossroads-of-coaching-and-technology-a-reflection/ https://thoughtleadership.org/transforming-the-professional-development-landscape-through-blended-support/

175 https://www.psychologytoday.com/us/blog/coaching-corner/202006/¿Estamos-listos-para-la-capacitación-en-sensibilidad-cultural?msockid=1d8f647c3b4f65fb3070710b3a9264f6

176 https://thoughtleadership.org/community-and-shared-identity-transformar el bienestar del cliente en un impacto colectivo/

177 https://corryrobertson.com/how-to-become-a-certified-coach-understanding-icf-credentials-and-certification-programs/ https://coachingfederation.org/credentialing/coaching-ethics/Código de ética de la FIC/

178 https://www.itcc.uk/coaching-across-cultures-adapting-methods-for-global-impact/

179 https://thoughtleadership.org/coaching-across-cultures-ai-as-a-bridge-to-understanding/

180 https://thoughtleadership.org/navigating-the-gig-economy-Oportunidades y retos para los entrenadores/#El papel de los entrenadores en la economía colaborativa

181 https://coachingfederation.org/credentialing/coaching-ethics/Código de ética de la FIC/

182 https://thoughtleadership.org/how-coaches-can-help-shape-technological-innovation-in-coaching/ 183 https://thoughtleadership.org/purpose-driven-business-maximiza-el-ingenio-humano-para-abordar-los-desafíos-globales/

184 https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2055207619896145 185 https://foundationoficf.org/ 186 https://www.forbes.com/councils/forbescoachescouncil/2024/11/18/how-are-coaches-leveraging-ai-here-are-19-innovative-ways/ https://coachingstudies.org/resources/articles/icf-code-of-ethics-key-elements/ 187 https://thoughtleadership.org/the-future-of-existential-well-being-coaching-through-global-challenges/

188 https://psycnet.apa.org/record/2012-25977-025

189 https://thoughtleadership.org/beyond-prediction-a-new-paradigm-for-the-future-of-coaching-research/

190 https://thoughtleadership.org/juan-diego-calisto-inspires-the-future-of-coaching-with-community-coaching-engagement/

191 https://thoughtleadership.org/culturally-competent-coaching-meets-clients-in-their-context-christian-van-nieuwerburgh/

Sección 3.3: Escenario 4: Brecha digital

Sección 3.4: Escenario 3: Raíces locales, toque humano

Machine Translated by Google

198 https://www.deloitte.com/us/en/insights/industry/telecomunicaciones/conectividad-tendencias-móviles-encuesta/2023/fatiga-digital-de-los-consumidores-conectados.html

199 https://thoughtleadership.org/coaching-for-social-well-being-a-camino-hacia-una-comunidad-próspera/

200 https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244013485248 201 https://nosurf.net/about/ 202 https://www.weforum.org/stories/2023/09/broadband-no-lujo-necesidad-básica/

203 https://www.morganstanley.com/ideas/ai-energy-demand-infrastructure

204 https://kleinmanenergy.upenn.edu/commentary/blog/shedding-the-load-power-shortages-widen-divides-in-south-africa/

205 https://www.iea.org/reports/power-systems-in-transition/La seguridad eléctrica importa más que nunca.

206 https://psyche.co/ideas/our-need-for-true-connection-is-giving-rise-to-phone-free-spaces

207 https://jurnal.pusbindiklatren.bappenas.go.id/lib/jisdep/article/vista/506/184

208 https://candecreix.degrowth.net/ 209 https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0921800923003646

210 https://www.getblend.com/blog/artificial-intelligence-changing-la-industria-de-servicios-de-traducción/

211 https://www.jgsg.one/ 212 https://foundationoficf.org/scholarships/ 213 https://thesocialleadershipcoach.com/joyful-democracy/ 214 https://thoughtleadership.org/futures-thinking-wheel-of-well-being-six-domains-shaping-the-future-of-coaching/ 215 https://www.betterup.com/blog/async-coaching#when-to-choose-async-coaching-over-realtime-coaching%C2%A0

216 https://chatafrica.org/

217 https://foundationoficf.org/ 218 https://scispace.com/pdf/a-field-guide-to-community-coaching-3zxpo0iuxd.pdf

219 https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9617015/

220 https://www2.deloitte.com/us/en/insights/industry/telecomunicaciones/conectividad-tendencias-móviles-encuesta/2023/consumidores conectados-fatiga-digital.html

221 https://thoughtleadership.org/the-future-of-coaching-digital-well-being-in-a-hyperconnected-world/

222 https://thoughtleadership.org/casting-a-vision-for-human-hybrid-coaching-practice/

223 https://thoughtleadership.org/coaching-for-social-well-being-a-camino-hacia-una-comunidad-próspera/

224 https://theconversation.com/in-a-world-of-limited-resources-low-tech-solutions-are-the-future-providing-we-make-them-more-user-friendly-198827

225 https://thoughtleadership.org/coaches-can-help-clients-redefinir-su-relación-con-la-tecnología/

226 https://www.climatecoachingalliance.org/the-hive/communities-of-practice/

227 https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0743016721003193

228 https://openpraxis.org/articles/10.55982/openpraxis.16.2.668

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google



Sección 4:

Tu turno: Transformación Perspectiva sobre el impacto

International Coaching Federation

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Sección 4 | Tu turno: Transformando la información en impacto

Explorar el futuro del coaching es un viaje colectivo que no termina con la lectura de un informe, sino que comienza aquí, contigo. La profesión del coaching se encuentra en una posición privilegiada para impulsar el cambio y cocrear un futuro donde las personas y el planeta puedan prosperar. Ya seas coach, cliente, educador, investigador, organismo certificador, empleador o legislador, tu liderazgo es fundamental.

En los últimos cinco años, rápido crecimiento global229 ha transformado el panorama del coaching. En algunas regiones, las plataformas de coaching en línea y la inteligencia artificial están influyendo en la forma en que se prestan los servicios de coaching230. En otras áreas, se están realizando esfuerzos para aumentar la conciencia sobre el coaching231 y adaptarse a las nuevas realidades culturales. De cara al futuro, el desarrollo del coaching estará marcado por la interacción de ecosistemas colaborativos en auge, dinámicas laborales cambiantes, la aceleración de la innovación tecnológica, la expansión de los intercambios culturales globales y las nuevas expectativas regulatorias. Estas fuerzas influirán no solo en cómo se imparte el coaching, sino también a quién beneficia y cómo contribuye a sistemas más amplios de bienestar humano y planetario.

Esta sección final cambia el enfoque, pasando de imaginar el futuro a influir en él mediante estrategias prácticas. 232. Partiendo de los cinco factores de cambio presentados anteriormente, identificamos cinco acciones estratégicas para las partes interesadas en todo el ecosistema del coaching. Estas acciones se organizan en los niveles micro (individuos y coaches), meso (formadores de coaches y organizaciones de coaching) y macro (organismos y asociaciones profesionales), y están diseñadas para respaldar los esfuerzos en todos los mercados.

5 acciones para revitalizar tu práctica de coaching. Cada acción es un llamado a dar forma al futuro del coaching desde una perspectiva de ética, equidad y bienestar sistémico. Les invitamos a reflexionar sobre las oportunidades que se presentan y a ejercer su influencia para dar forma al futuro.

La tabla que aparece a continuación relaciona los cinco factores clave del cambio con acciones orientadoras y principios fundamentales, o declaraciones de fundamento, para respaldar una acción adaptativa, inclusiva y visionaria.

Motor del cambio	Acción orientadora	Ancla
Colaborativo Ecosistemas	Fomentar el aprendizaje conjunto y la colaboración.	Transición de la competencia a la colaboración, potenciando la inteligencia colectiva y la innovación.
perturbaciones económicas y el trabajo en evolución	Adaptar el coaching para promover el bienestar sistémico.	Posicionar el coaching como una herramienta para la transformación social y organizacional.
Tecnológico Aceleración	Innovar en tecnología ética para mejorar la conexión humana.	Utilizar tecnología ética y centrada en el ser humano para aumentar el acceso, la personalización y la conexión.
Globalización y Inteligencia cultural	Diseñar prácticas de coaching culturalmente relevantes	Brindar servicios en contextos culturales diversos con relevancia cultural, respeto y equidad.
Regulación y confianza en la experiencia	Desarrollar múltiples vías hacia la excelencia profesional	Mantener la calidad al tiempo que se amplía el acceso mediante diversos puntos de entrada y sistemas de acreditación.

Las cinco acciones estratégicas son ilustrativas, no exhaustivas, y tienen como objetivo apoyar la aplicación local.

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

1. Fomentar el aprendizaje conjunto y la colaboración.

Impulsor: Ecosistemas colaborativos

Para prosperar en un futuro interdependiente, la profesión de coaching puede fomentar la colaboración intersectorial, intercultural e interdisciplinaria. Por ejemplo, comunidades de aprendizaje como la Coalición de Coaching para la Sostenibilidad. 233 y Climate Coaching Alliance Hive234 muestran cómo el intercambio de conocimientos puede trascender los límites tradicionales del mercado y las instituciones.

Los entrenadores pueden:

- Participar en comunidades de aprendizaje globales y redes de intercambio entre pares.
- Fomentar relaciones de mentoría entre diferentes generaciones y niveles de experiencia. • Compartir conocimientos sobre metodologías y enfoques de coaching emergentes.

Las organizaciones y los formadores en coaching pueden: •

Reimaginar los modelos de negocio competitivos como ecosistemas de aprendizaje colaborativo.

- Cocrear agendas de investigación compartidas con diversas redes de mentores. • Establecer centros de innovación regionales y globales para el intercambio de conocimientos.

Las asociaciones pueden:

- Facilitar una colaboración significativa entre los organismos de acreditación y los organismos profesionales.
- Desarrollar conjuntamente marcos éticos universales para la práctica del coaching. • Promover y proporcionar recursos para espacios de aprendizaje comunitarios dirigidos a coaches de todo el mundo.

Pregunta de reflexión: ¿Cómo podría la colaboración en sí misma evolucionar hasta convertirse en un valor fundamental y un modelo de negocio para el coaching?

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

2. Adaptar el coaching para promover el bienestar sistémico.

Factor determinante: Perturbaciones económicas y evolución del trabajo

El trabajo, el valor y el sustento se están redefiniendo. Desde el bienestar en el lugar de trabajo hasta el emprendimiento, el coaching desempeña un papel fundamental en la promoción de un impacto positivo en un mundo interconectado. 235 El Estudio Global de Coaching de la ICF de 2025 236 muestra persistentes barreras de asequibilidad, con una amplia variación en las tarifas promedio de coaching entre regiones.
El mismo informe revela que, a nivel mundial, el 71 % de los coaches abordan las barreras económicas para sus clientes ofreciéndoles asistencia financiera.
Esto subraya la importancia de los modelos de precios equitativos y un mayor acceso para promover el bienestar sistémico.

Los entrenadores pueden:

- Ayudar a los clientes a establecer metas que respeten tanto el crecimiento individual como el colectivo.
- Ofrecer precios flexibles y modelos de acceso para ampliar el alcance y el impacto. • Adoptar medidas de eficacia holísticas que prioricen el bienestar más allá de lo tradicional.
  métricas de rendimiento.

Las organizaciones y los formadores de entrenadores pueden:

- Patrocinar y desarrollar programas de capacitación para grupos desfavorecidos, incluidos jóvenes, cuidadores y trabajadores de primera línea.
- Desarrollar modelos de negocio regenerativos que tengan en cuenta el impacto ambiental de la tecnología. • Establecer alianzas estratégicas con instituciones que promuevan la equidad social, ambiental y sanitaria.
- Reconocer y responder a las diferentes necesidades en contextos globales.

Las asociaciones pueden:

- Reducir sistemáticamente las barreras financieras y lingüísticas para la participación global. • Eliminar las barreras lingüísticas, económicas y de acceso a eventos comunitarios y desarrollo profesional.
- Invertir en el desarrollo de capacidades locales en regiones desatendidas. • Desarrollar modelos para abordar diversas necesidades en contextos globales.



Pregunta de reflexión: ¿Cómo podría el coaching replantearse su propuesta de valor en una economía centrada en el propósito, la flexibilidad y la prosperidad compartida?

Machine Translated by Google

3. Innovar en tecnología ética para mejorar la conexión humana.

Factor determinante: Aceleración tecnológica

Desde plataformas asíncronas hasta IA generativa, la tecnología está transformando rápidamente el coaching. 237. El uso de la IA en el coaching plantea interrogantes cruciales sobre la identidad, el consentimiento y la responsabilidad. A medida que los coaches recurren cada vez más a las plataformas digitales, los límites entre el coaching dirigido por humanos y el coaching asistido por máquinas requerirán una regulación cuidadosa y una reflexión ética continua. Conforme la profesión del coaching integra estas herramientas, puede priorizar la ética, no solo la eficiencia, para garantizar que la conexión humana siga siendo fundamental.

Los entrenadores pueden:

- Utilizar tecnologías para mejorar la personalización y la presencia.
- Diseñar itinerarios de coaching híbridos que combinen a la perfección recursos bajo demanda con interacción en directo. • Aprovechar las plataformas digitales para abordar las necesidades emergentes en torno a cómo trabajamos y nos conectamos.

Las organizaciones y los formadores de entrenadores pueden:

- Integrar la competencia digital y la ética tecnológica en los programas de formación de entrenadores.
- Experimenta con modelos de entrenamiento inmersivos y entornos de aprendizaje adaptativos.
- Preparar a los entrenadores para evaluar de forma crítica y colaborar responsablemente con las herramientas de IA.
- Aplicar el análisis de macrodatos para personalizar y diversificar la oferta de entrenamiento.

Las asociaciones pueden:

- Invierta en una infraestructura digital sólida que garantice un amplio acceso sin comprometer la conexión humana.
- Financiar e impulsar la investigación sobre el entrenamiento mejorado con IA y las competencias en evolución.
- Promover la regulación y los estándares que rijan el uso ético de la tecnología en el coaching. • Desarrollar marcos éticos adaptables que evolucionen con las tecnologías emergentes.

Pregunta de reflexión: ¿Cómo podría el coaching diferenciarse en una era donde las máquinas pueden replicar conversaciones pero no la consciencia?

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

4. Diseñar prácticas de coaching culturalmente relevantes.

Factor clave: Globalización e inteligencia cultural

El coaching ya no se limita a fronteras nacionales ni a una sola cultura. Desde cuestiones de accesibilidad económica hasta identidades complejas, la expansión del coaching a nuevos mercados requerirá no solo una transición, sino también una transformación. La inteligencia cultural será fundamental para expandir el coaching de forma ética.

Los entrenadores pueden:

- Aplicar competencias de coaching con flexibilidad y sensibilidad cultural.
- Participar en el intercambio de conocimientos a nivel local y global.
- Busca la mentoría y la formación de entrenadores de diferentes culturas y regiones geográficas.

Las organizaciones y los formadores de entrenadores pueden:

- Adaptar la formación de los entrenadores para que refleje las costumbres y necesidades regionales.
- Utilizar conjuntos de datos de entrenamiento demográficamente relevantes para informar el desarrollo de la IA y culturalmente investigación sintonizada.
- Diseñar conjuntamente plataformas de coaching, planes de estudio de formación y métodos de impartición con las partes interesadas regionales.

Las asociaciones pueden:

- Invertir en investigación e innovación en coaching en comunidades desfavorecidas.
- Contar con ponentes de comunidades desfavorecidas para dirigir eventos en las principales conferencias de coaching.
- Reducir los costos y eliminar las barreras lingüísticas y culturales para facilitar el acceso global.

Pregunta de reflexión: ¿Cómo podría evolucionar el coaching si se guiara por diversas formas de conocimiento, y no solo por los paradigmas occidentales?

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

5. Desarrollar múltiples vías hacia la excelencia profesional.

Factor clave: Regulación y confianza en la experiencia.

Confianza pública en las instituciones, organizaciones y organismos reguladores238 El panorama está cambiando. A medida que evolucionan los sistemas de reconocimiento, la profesión del coaching tiene la oportunidad de replantearse qué se considera conocimiento, quién lo posee y cómo se valida. El coaching puede adaptarse a las expectativas cambiantes siendo transparente, relevante e inclusivo. Los marcos de acreditación tradicionales suelen pasar por alto las realidades locales o las formas alternativas de especialización. La profesión puede mantener los estándares a la vez que facilita un mayor acceso, adoptando vías diversas y relevantes a nivel local, y exigiendo mayor transparencia, relevancia e inclusión a los líderes de todos los sectores.

Los entrenadores pueden:

- Integrar diversas metodologías de profesiones de ayuda afines, incluidas prácticas somáticas, experienciales y basadas en la naturaleza.
- Promover activamente vías de formación y certificación inclusivas y flexibles.
- Buscar oportunidades para fortalecer el bienestar de la comunidad a través de programas de mentoría.

Las organizaciones y los formadores de entrenadores pueden:

- Ampliar el acceso mediante plataformas asíncronas, diseñadas principalmente para dispositivos móviles y opciones de estudio independiente.
- Utilizar los datos de la plataforma para evaluar la eficacia del coaching y personalizar las experiencias de aprendizaje. • Preparar a los profesionales para los nuevos roles de liderazgo, gestión y facilitación del cambio sistémico.

Las asociaciones pueden:

- Promover iniciativas de publicación de acceso abierto e intercambio de conocimientos. • Desarrollar infraestructura que respalde la investigación liderada por la comunidad y los proyectos de ciencia ciudadana.
- Diversificar las vías de certificación para adaptarlas a las necesidades locales y a los distintos estilos de aprendizaje.

Pregunta de reflexión: ¿Cómo se vería la excelencia profesional cuando se moldea por la sabiduría compartida en lugar de por rutas estandarizadas?

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Un llamado a dar forma al futuro del coaching juntos.

El futuro del coaching no es un destino que se pueda predecir, sino una realidad que construimos activamente juntos a través de las acciones que emprendemos hoy. En una era de creciente complejidad y cambio, el coaching ofrece un poder único para conectar culturas, disciplinas y comunidades.

Como ha demostrado este informe, ampliar el acceso es una decisión estratégica que marcará el futuro del coaching.
Ya sea usted entrenador, educador, líder organizacional o miembro de una asociación, desempeña un papel fundamental para que el coaching siga siendo relevante, resiliente y adaptable a nuestro mundo en constante cambio.

El Informe sobre el Futuro del Coaching de la ICF 2026 es una invitación a replantearnos los supuestos fundamentales, adoptar modelos emergentes y colaborar más allá de las fronteras tradicionales. Podemos empezar hoy mismo imaginando con audacia, adaptándonos con valentía y liderando con una visión clara. El futuro del coaching está en nuestras manos.

#MásFuertesJuntos, podemos dar forma a una profesión inclusiva, innovadora y con gran impacto.



Pregunta de reflexión: ¿Qué papel desempeñarás en la configuración del futuro del coaching?



Siguiente paso: Únete a la conversación con el Instituto de Liderazgo Intelectual de la ICF mientras seguimos explorando las posibilidades del futuro del coaching: thoughtleadership.org

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Fuentes

Sección 4: Tu turno: Transformando la información en impacto

229 https://coachingfederation.org/resources/research/global-coaching-study/

230 https://thoughtleadership.org/scanning-the-trend-of-Personalización: nuevas tecnologías que dan forma al futuro del coaching

231 https://thoughtleadership.org/coaching-across-cultures-ai-as-a-bridge-to-understanding/ 232 https://

thoughtleadership.org/apply-the-icf-thought-leadership-institute-futures-thinking-loop-to-coaching/

233 https://www.sustainabilitycoachingcoalition.org/joint-global-declaración/

234 https://www.climatecoachingalliance.org/the-hive/ 235 https://

thoughtleadership.org/envision-reimagining-coaching-for-an-ecosystem-future/ 236 https://

coachingfederation.org/resources/research/global-coaching-study/

237 https://thoughtleadership.org/casting-a-vision-for-human-ai-hybrid-coaching-practice/

238 https://www.edelman.com/trust/2025/trust-barometer

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google



Sección 5:

Términos, plazos, herramientas

International Coaching Federation

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Sección 5 | Términos, plazos y herramientas

Glosario de términos

Utilice este glosario como un recurso práctico para profundizar su comprensión de los términos clave, las herramientas, los métodos y las definiciones prácticas que le ayudarán a desenvolverse en el lenguaje de la prospectiva.

Coaching: La Federación Internacional de Coaching define el coaching como: El coaching es una colaboración con los clientes en un proceso creativo y que invita a la reflexión, que los inspira a maximizar su potencial personal y profesional.

Factores de cambio: fuerzas y tendencias amplias y a largo plazo239 que dan forma a las posibilidades y resultados futuros, influyendo en la dirección de los cambios sociales, tecnológicos, económicos, ecológicos, regulatorios y éticos.

Fuerzas de cambio: Los valores, mentalidades y normas subyacentes que impulsan y dan forma a las tendencias observables240, reflejando corrientes sociales más profundas.

Pronóstico: Una herramienta de predicción de futuros que describe lo que probablemente sucederá241 basado en ciertas suposiciones, datos y la interpretación de tendencias.

Prospectiva: El uso de herramientas futuristas y alfabetización para ayudar a las personas a pensar a largo plazo242 (dentro de cinco, diez y más años) para tomar mejores decisiones hoy.

Cliente futuro: Un individuo conceptual que representa a un cliente potencial en un escenario futuro, utilizado para explorar cómo pueden evolucionar las necesidades de coaching.

Entrenador del futuro: Un arquetipo que representa la evolución de la profesión de entrenador en escenarios futuros, destacando nuevos roles, habilidades y enfoques.

ICF del futuro: Una representación ficticia de ICF en un escenario futuro, utilizada para explorar cómo podría evolucionar la organización en respuesta a las tendencias y desafíos emergentes.

Personaje futuro: Un personaje ficticio basado en la investigación, diseñado para representar a alguien que podría existir en un escenario futuro243. Generalmente se combina con escenarios para explorar diversas respuestas a las tendencias emergentes, las tecnologías y los cambios sociales.

Ciclo de pensamiento prospectivo: El ciclo de pensamiento prospectivo del Instituto de Liderazgo Intelectual de la ICF244 Proporciona un enfoque estructurado para desarrollar escenarios futuros plausibles. Este ciclo incluye cuatro fases: Observar > Visualizar > Anticipar > Actuar.

Pensamiento prospectivo: Un marco transformador diseñado para ayudar a las personas a afrontar las incertidumbres del futuro con confianza. Una combinación de ciencia y arte, pensamiento prospectivo245 Integra diversas disciplinas, datos, experiencia y creatividad para visualizar y poner en marcha los escenarios futuros preferidos.

Análisis de horizontes: El examen sistemático de posibles amenazas, oportunidades y desarrollos futuros246 que pueden afectar a una organización o sector. Implica el seguimiento y el análisis de tendencias y señales emergentes.

Escenario: Exploraciones narrativas de diversos futuros posibles247 incorporar el impacto de múltiples tendencias e incertidumbres para prever diferentes resultados.

Planificación de escenarios: Un método estratégico utilizado para desarrollar y analizar múltiples escenarios futuros plausibles248. Ayuda a las organizaciones a prepararse para las incertidumbres al considerar una gama de posibles resultados y sus implicaciones.

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Cambio: El reconocimiento del cambio mediante la identificación de patrones, señales débiles y tendencias emergentes que definirán el futuro del coaching.

Señales de cambio: Indicadores tempranos de eventos, desarrollos o fenómenos específicos, a menudo inesperados y observables que sugieren o demuestran una fuerza impulsora emergente del cambio249.

Marco STEERE: Una herramienta de pensamiento prospectivo adaptada para entrenadores250 del marco STEEPLE o PESTLE251 , Se utiliza para identificar y analizar factores, tendencias y señales multidimensionales en los ámbitos social, tecnológico, económico, ecológico, regulatorio y ético.

Tendencia: Cambios globales en varios indicadores sociales, políticos y económicos252. Las tendencias suelen reflejar la influencia de fuerzas de cambio subyacentes.

Análisis de tendencias: Un método de pensamiento prospectivo que examina datos a nivel macro en múltiples disciplinas253 para describir futuros plausibles. Los análisis de tendencias suelen combinarse con la identificación de señales para obtener una comprensión más profunda de los posibles futuros.

Mapeo de tendencias: Visualización de patrones de cambio para anticipar interrupciones.

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Cronología histórica del coaching: 30 años de evolución (1994-2025)

En los últimos 30 años, el coaching ha evolucionado desde una práctica especializada en Occidente hasta convertirse en una fuerza global para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Comprender el futuro del coaching comienza con su pasado. Situar el coaching en su contexto revela su alineación con los cambios globales, identifica brechas persistentes y subraya lo que debe evolucionar para garantizar su relevancia, ética e inclusión. Si bien los primeros relatos enfatizaban las raíces occidentales del coaching, los cambios económicos, culturales y políticos globales también han influido en su expansión y accesibilidad.

Tres eras de crecimiento: fundamentos, expansión e integración.

Esta transformación se desarrolló a lo largo de tres épocas distintas, cada una marcada por avances tecnológicos únicos, cambios sociales y la evolución de los estándares profesionales.

- La Era 1, Fundamentos (1994-2004) estableció las bases del coaching y la acreditación formal. • La Era 2, Expansión (2005-2019) trajo consigo la adopción generalizada y la especialización, aunque el acceso Las barreras persistieron.
- La Era 3, Integración (2020-2025), aceleró la entrega digital priorizando la equidad y la inclusión. En conjunto, estas épocas trazan la evolución del coaching desde una actividad artesanal hasta un ecosistema global impulsado por la tecnología, preparando el terreno para una cuarta era emergente centrada en la accesibilidad y la integración sistémica.

Primera etapa: Fundamentos y formalización (1994-2004)

El coaching emerge como una práctica distinta, separada de la terapia y la consultoría, centrada en el desarrollo personal y el rendimiento. Instituciones y estándares clave afianzan la legitimidad inicial del coaching.

Hitos

- 1994: El coaching comienza a diferenciarse, [254] Haciendo hincapié en el desarrollo de habilidades y el crecimiento personal.
- 1995: Se funda la Federación Internacional de Coaching (ICF), [255] establecer estándares globales y acreditación.
- 1995: La Asociación de Entrenadores Personales y Profesionales (PPCA) surge de la International Asociación de Entrenadores Profesionales y Personales (IAPPC).
- 2000: La Universidad de Sídney establece la primera Unidad de Psicología del Coaching, legitimando así el coaching en el ámbito académico.
- 2002: Se forma el Consejo Europeo de Mentoría y Coaching (EMCC), [256] promoviendo profesionales Ética en la mentoría y el coaching en toda Europa.
- 2003-2004: Revistas revisadas por pares (por ejemplo, International Journal of Mentoring and Coaching) 257) y Los grupos profesionales (por ejemplo, el Grupo Especial de Psicología del Coaching de la BPS (SGCP)258) formalizan los marcos de coaching y psicología basados en la evidencia.
- 1995–2004: Las escuelas de formación de entrenadores pasan de 8 a 164; se expanden las conferencias mundiales sobre coaching.

Factores globales y cambios contextuales

- 1995: Se funda la Organización Mundial del Comercio (OMC), [259] acelerar el intercambio global de conocimientos.
- 1999: La decisión Olmstead260 En EE. UU., se destacan movimientos de inclusión más amplios. • 2002–2003: Protestas antiglobalización261 señal de creciente crítica cívica a las instituciones, presagiando El posterior giro del entrenamiento hacia la equidad.

Machine Translated by Google

Segunda etapa: Expansión y especialización (2005-2019)

El coaching se está generalizando, diversificándose por nicho y región, e incorporándose a las instituciones. Sin embargo, el costo, la relevancia cultural y las barreras para la acreditación limitan la plena participación.

Hitos

- 2008: Crisis financiera mundial262 aumenta la demanda de coaching enfocado en la reinvención de la carrera y resiliencia.
- 2009: El Instituto de Coaching263 (afiliada a la Facultad de Medicina de Harvard) se lanza, reforzando la evidencia-basarse en el coaching y vincularlo con la psicología positiva.
- Década de 2010: Cambios sociales y culturales, como la Primavera Árabe264 al auge global de la onda K, 265 redefinido Liderazgo, autonomía e identidad, reflejando la diversificación del coaching en todas las regiones. Se expanden las especialidades de nicho (por ejemplo, vida, transición, salud, bienestar); el coaching se introduce en organizaciones y en la educación superior; los programas de formación y certificación de coaches experimentan un auge a nivel mundial.
- 2011: La Comisión Europea adopta la Carta Profesional para el Coaching y la Mentoría, 266 Promover la ética y la autorregulación.
- 2015: Los modelos de coaching se expanden267 en América Latina, Asia y África, con una creciente atención a la cultura pertinencia.

Factores globales y cambios contextuales

- 2004: Auge de las redes sociales268 en los EE. UU., transformando la comunicación, el aprendizaje y el desarrollo profesional. redes.
- 2008: Crisis financiera mundial269 aumentar la demanda de coaching enfocado en la reinvención de la carrera y resiliencia.
- 2013: Movimiento Black Lives Matter270 orienta el discurso público hacia la equidad, la inclusión y el liderazgo. Pronto se vio reflejado en las prácticas de entrenamiento.
- 2015: Las Naciones Unidas lanzan el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 271, lo que impulsa conversaciones globales sobre bienestar, sostenibilidad, equidad y crecimiento inclusivo.

Tercera etapa: Maduración e inclusión digital (2020-2025)

El coaching se vuelve más visible, digital y basado en datos. La pandemia acelera la digitalización y amplía el alcance global, al tiempo que pone de manifiesto las desigualdades en el acceso, la asequibilidad y la acreditación.

Hitos

- 2018-2019: Activismo climático, liderado por movimientos juveniles272, replantea la urgencia en torno a la sostenibilidad y El bienestar, temas que se reflejan cada vez más en las agendas de coaching.
- 2020: La pandemia altera las normas, impulsando la demanda de resiliencia, salud mental y reinvención profesional, lo que lleva al coaching completamente en línea 273.
- 2021: La diversidad, la equidad y la inclusión (DEI) se convierten en elementos centrales de la formación de coaches y de la organización. entrenamiento.
- 2022: La Gran Renuncia impulsa la demanda de coaching orientado a un propósito y centrado en la carrera profesional, impulsando el coaching hacia los lugares de trabajo híbridos 274 y los modelos de aprendizaje asíncrono.

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

industria del coaching aumento desde 2019). 275 alcanza los 5.340 millones de dólares; la población de entrenadores supera los 109.000 (54% • 2023: Ingresos de la

• 2023: Coaching con prioridad móvil, multilingüe e impulsado por IA • 2025: La [276] Las plataformas amplían el acceso.

Federación Internacional de Coaching publica el Marco de Coaching con Inteligencia Artificial. y Normas. 277

• 2025: Una reflexión sobre el coaching en la [278] Proporciona información contextual sobre el coaching y su papel en evolución. configuración del desarrollo humano en diversos contextos.

Factores globales y cambios contextuales

• 2020: La pandemia altera las normas, impulsando la demanda de resiliencia, salud mental y reinvención profesional. entrenamiento.

• 2022: Gran Renuncia279 Impulsa la demanda de coaching orientado a un propósito y enfocado en la carrera profesional. • 2024–

2025: Mayor escrutinio sobre la privacidad de los datos, la verificación de credenciales y los estándares éticos de las plataformas.

Tendencia transversal (2004-2025): La tecnología transforma el coaching

La tecnología permite que el coaching se expanda, se personalice y se globalice, al tiempo que plantea nuevas cuestiones éticas, relacionales y relacionadas con el acceso.

• 1994: Se lanza Netscape Navigator, [280] Facilitando futuras vías de aprendizaje en línea.

• 1998: Se lanza Google, ampliando el acceso a la información y al aprendizaje.

• 2004: Facebook se lanza, [281] moldear la construcción de la identidad en línea y la relación entre el coach y el cliente.

• 2007: Se lanza el iPhone, dando paso a las plataformas de aprendizaje móvil y de formación digital.

• 2010: Headspace282 y aplicaciones similares normalizan la atención digital, extendiéndose al coaching de salud mental. • 2015–2017:

Plataformas de coaching digital como BetterUp283 y CoachHub284 emerger, ofreciendo escalabilidad, Entrenamiento virtual con seguimiento de objetivos mediante IA, emparejamiento y análisis del progreso.

• 2017–2019: Coaching de bienestar285 Responde al creciente agotamiento y sobrecarga digital. • 2018: RGPD286

Redefine las expectativas globales en materia de privacidad, ética de datos y cumplimiento normativo.

• 2018–2020: Herramientas de IA287 (p. ej., paneles de control, recordatorios automatizados y seguimiento de hábitos) compatibilidad Entrenamiento personalizado.

• 2020–2021: La COVID-19 acelera el coaching digital con enfoque en el trauma.

• 2021–2025: La IA generativa transforma el contenido, la metodología y los modelos de negocio del coaching, lo que permite ofrecer retroalimentación en tiempo real, personalización basada en datos y nuevas formas de interacción.

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Mirando hacia el futuro: La revolución de la accesibilidad (más allá de 2026)

Al entrar en su cuarta década, el coaching se enfrenta a una oportunidad crucial: pasar de la profesionalización a la accesibilidad, volviéndose más inclusivo, relevante a nivel global e integrado en los sistemas públicos. El sector está evolucionando rápidamente, pasando de ser una actividad artesanal[288] a un ecosistema industrializado y tecnológico, impulsado por plataformas de coaching escalables y la maduración de la ciencia del coaching[289]. El Coaching 5.0[290] integrará aún más la intuición humana y la inteligencia artificial, priorizando el bienestar, la sostenibilidad y la innovación por encima del rendimiento por sí solo.

¿Qué nos deparará la próxima era?

- El coaching está integrado en los sistemas públicos (por ejemplo, educación, desarrollo de la fuerza laboral, atención médica).
- Se han diversificado las vías de certificación para ampliar el acceso y la participación (tanto para entrenadores como para clientes).
- Enfoques con base cultural potenciados junto con modelos asistidos por IA. • Coaching con apoyo tecnológico diseñado para fomentar el bienestar, no solo el rendimiento.
- La equidad y el acceso se convierten en la nueva guía de la profesión.

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Mercados globales de coaching como ecosistemas: un continuo de madurez

Comprender la dinámica del ecosistema del coaching

Esta sección ofrece un contexto general para fundamentar las comparaciones que se presentan en el Informe sobre el Futuro del Coaching de la ICF de 2026. Si bien las clasificaciones comúnmente utilizadas, como mercados "establecidos" y "emergentes", basadas en el índice MSCI y otros indicadores de inversión globales, ofrecen un punto de partida, el coaching evoluciona a través del desarrollo del ecosistema, no solo mediante la categorización económica.

La infraestructura, las normas culturales, el acceso digital, los marcos normativos y la demanda social configuran la profesión de coaching. Estos factores varían tanto dentro de los países y regiones como entre ellos. Algunos países presentan características tanto maduras como incipientes, dependiendo de la dinámica regional, la adopción sectorial y la infraestructura profesional. Para reflejar mejor esta complejidad, introducimos un continuo de madurez del ecosistema, como una perspectiva más dinámica.

Un continuo del ecosistema de coaching

Mantenemos los términos «Establecido» y «Emergente» como puntos de partida útiles, especialmente para el análisis comparativo de escenarios. Sin embargo, recomendamos interpretarlo dentro del marco más amplio de tres estados del ecosistema. Este continuo permite un análisis más matizado, particularmente al evaluar el acceso en diferentes contextos de coaching.

- Ecosistemas incipientes: El coaching está empezando a surgir. El conocimiento es bajo, la infraestructura es mínima y el acceso suele limitarse a prácticas informales o comunitarias.
- Expansión de los ecosistemas: El coaching está ganando visibilidad e infraestructura. Se están creando organismos de certificación, se adoptan cada vez más herramientas digitales y la innovación local está dando forma a enfoques culturalmente relevantes.
- Ecosistemas maduros: El coaching está ampliamente adoptado y respaldado por estándares formales, integración tecnológica, asociaciones profesionales y una sólida conciencia regulatoria.

Expansión de la industria global del coaching: En 2022, el mercado global del coaching estaba valorado en 4.560 millones de dólares estadounidenses.[291] Para 2024, se había expandido a 6.250 millones de dólares estadounidenses, con proyecciones que alcanzaban los 7.310 millones de dólares estadounidenses en 2025.[292] Se espera que el segmento de coaching en línea alcance los 11.700 millones de dólares estadounidenses para 2032,[293] con una tasa de crecimiento anual compuesta (TCAC) del 14% desde 2023 hasta 2032.[294]

Paralelamente, el número de profesionales del coaching en activo sigue aumentando. En 2024, había 145.500 coaches en activo en todo el mundo, con proyecciones que aumentan a 167.760 en 2025 , más del doble que en 2019.

Este contexto de rápido crecimiento se produce dentro de un espectro de madurez del mercado[296] que está determinada por el desarrollo económico, las capacidades de infraestructura y los marcos regulatorios.[297] Las siguientes secciones exploran las características, los impulsores y los desafíos de los ecosistemas maduros y en expansión/nacientes, sin dejar de hacer referencia a la clasificación de mercados establecidos y mercados emergentes[298] .

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Ecosistemas maduros (a menudo alineados con mercados “establecidos”)

Los ecosistemas de coaching consolidados, como los de Australia, Canadá, Singapur, el Reino Unido, Estados Unidos y algunas zonas de Europa Occidental, se caracterizan por una alta penetración del coaching, marcos regulatorios sólidos y una amplia certificación. El coaching suele estar integrado en los programas de desarrollo corporativo, de salud y de liderazgo.

Características clave

- Liderazgo Tecnológico299: La inteligencia artificial, el análisis de datos y las plataformas de coaching digital están ampliamente integradas, lo que mejora la personalización y optimiza la eficacia del coaching para satisfacer las diversas necesidades de los clientes.
- Mercado competitivo y especializado: los entrenadores se diferencian a través de su experiencia en nichos de mercado300, Por ejemplo, el coaching de liderazgo, el coaching ejecutivo y el bienestar, creando segmentos de mercado diferenciados.
- Liderazgo regulatorio: Los estrictos requisitos de cumplimiento, como el RGPD en Europa, están dando forma a las políticas de privacidad de datos y a la IA ética. use301 en entrenamiento.

Desafíos

- Saturación del mercado: Los mercados establecidos son altamente competitivos, lo que requiere una diferenciación estratégica para entrenadores302 para mantener la relevancia y atraer clientes.
- Complejidad regulatoria: Los entrenadores y las organizaciones de coaching deben mantenerse a la vanguardia de la evolución. requisitos de cumplimiento303, en particular en lo que respecta a la implementación de IA y los estándares de privacidad de datos.
- Innovación continua304: Los entrenadores deben adoptar nuevas metodologías, herramientas y modelos de negocio para mantenerse competitivo y relevante en mercados saturados.

Ecosistemas en expansión y nacientes (a menudo alineados con mercados “emergentes”)

Los mercados emergentes o nacientes, como Brasil, India, Indonesia, Kenia, Malasia, México, Sudáfrica y Turquía, están avanzando rápidamente en el crecimiento del coaching305. El crecimiento se ve impulsado por la aceleración digital, el espíritu emprendedor y el creciente interés en el desarrollo personal y profesional. Estos mercados están aprovechando la tecnología para ampliar el acceso al coaching, especialmente entre las poblaciones más jóvenes.305 y emprendedores.

Características clave

- Crecimiento del coaching digital: los mercados emergentes están adoptando 307 Plataformas de coaching con inteligencia artificial, soluciones optimizadas para dispositivos móviles y modelos de coaching virtual. Estas innovaciones reducen las barreras de acceso, lo que hace que el coaching sea más escalable y rentable para poblaciones diversas.
- Creciente demanda de coaching308: El crecimiento económico está impulsando el desarrollo profesional, el emprendimiento y el coaching de liderazgo, con un 41% de las personas en los mercados emergentes participando en el coaching, en comparación con el 30% en los mercados establecidos.
- La acreditación como señal de confianza310: Más de la mitad (54%) de los clientes en mercados emergentes prefieren entrenadores acreditados . 311, reforzando la necesidad de una formación formalizada en entrenamiento deportivo y de normas éticas.
- Enfoques de coaching localizados312: Las metodologías de coaching se están adaptando a los contextos culturales y económicos locales313, lo que garantiza su relevancia y eficacia.

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Desafíos

- Infraestructura Gaps314: El acceso limitado a internet de alta velocidad, a herramientas digitales y a sistemas de pago en línea seguros puede crear barreras para la expansión del coaching virtual, especialmente en zonas rurales o desatendidas.
- Adaptación cultural315: Los marcos de entrenamiento desarrollados en contextos occidentales pueden no estar siempre alineados con los valores locales316, procesos de toma de decisiones o filosofías de liderazgo que requieren adaptación cultural.
- Accesibilidad económica317: A pesar de la creciente demanda, el coaching sigue siendo costoso para muchos profesionales. y empresas, que requieren modelos de precios innovadores318 y estrategias de financiación.
- Incertidumbre regulatoria319: Falta de sistemas de acreditación claros320 En algunos mercados genera preocupación sobre control de calidad, privacidad de datos y prácticas de coaching éticas.

Ampliando el coaching a través de diferentes ecosistemas

El futuro del coaching no se desarrollará de forma uniforme. En función de los distintos niveles de madurez del ecosistema del coaching, es probable que surjan diferentes oportunidades estratégicas. A continuación, se presentan algunas consideraciones de cara al futuro que los actores del ecosistema podrían explorar:

- En ecosistemas maduros: profundizar la especialización, adoptar prácticas tecnológicas éticas y refinar el impacto. marcos de medición
- En la expansión de los ecosistemas: apoyar las estructuras de acreditación locales, aumentar el acceso asequible y Diseño para contextos hiperportantes
- En ecosistemas incipientes: Promover campañas de sensibilización, poner a prueba iniciativas comunitarias y fomentar modelos de tutoría entre pares.

Oportunidades en todo el espectro del ecosistema La profesión de

coaching a nivel global no se desarrolla de manera uniforme. Por el contrario, evoluciona a lo largo de un espectro dinámico de madurez del ecosistema. Los ecosistemas maduros impulsan la especialización y el liderazgo regulatorio, mientras que los ecosistemas emergentes y en expansión catalizan la innovación inclusiva, la localización y nuevas formas de acceso.

Al considerar ambas perspectivas, el marco basado en el mercado y el continuo del ecosistema de coaching, obtenemos una comprensión más completa de cómo el coaching puede evolucionar, de manera equitativa y sostenible, en todo el mundo.

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Metodología de la investigación

Nuestra metodología321 Ofrece una perspectiva holística, con visión de futuro y culturalmente relevante sobre el futuro del coaching. Reconocemos que las tendencias globales suelen estar influenciadas por narrativas culturales cambiantes, experiencias vividas y fuerzas sistémicas. Para desvelar significados más profundos que el análisis superficial, aplicamos enfoques de investigación interpretativos y críticos basados en la sociología y los estudios de futuro.322 Esto incluyó la integración de teorías socioculturales con marcos anticipatorios para comprender las complejas transformaciones en el coaching.323 Combinamos intencionadamente el rigor metodológico con una visión de futuro creativa. Nuestro enfoque combina métodos cualitativos y cuantitativos para garantizar que las conclusiones sean sólidas y aplicables, con una perspectiva orientada al futuro.

Proceso de selección de temas

El Informe sobre el Futuro del Coaching de la ICF de 2026 comenzó con un proceso iterativo y colaborativo diseñado para reflejar una amplia gama de opiniones de las partes interesadas:

- Abril de 2024: Durante la Reunión de Juntas Directivas de la ICF en Madrid, un debate rotativo generó aportaciones sobre seis tendencias que podrían moldear el futuro del coaching. Los datos del debate se analizaron utilizando el Marco STEERE324 del Instituto de Liderazgo de Pensamiento de la ICF, que mapea las tendencias y los factores de cambio en los ámbitos social, tecnológico, económico, ecológico, regulatorio y ético.325
- Agosto de 2024: Un grupo de trabajo interfuncional para la selección de temas, integrado por líderes de ICF Global Enterprise (GE), cada organización de la familia ICF (FO), el director ejecutivo de ICF y copresidido por miembros de la junta directiva y el vicepresidente del Instituto de Liderazgo Intelectual de ICF, redujo la lista de temas a tres temas de alto impacto a través de debates estructurados y reflexiones asíncronas.
- Septiembre de 2024: La selección final —Ampliar el acceso al coaching— fue aprobada por mayoría de votos por la Junta Directiva de ICF GE y el Equipo Directivo Superior del Personal de ICF.

Investigación documental

Entre septiembre de 2024 y enero de 2025, realizamos una extensa revisión bibliográfica, recurriendo tanto a la literatura académica como a la literatura gris (por ejemplo, informes de la industria, libros blancos, publicaciones no occidentales). La investigación revisada por pares garantizó profundidad y credibilidad, mientras que la literatura gris amplió la inclusividad y reveló nuevas perspectivas.326 Aplicamos una perspectiva sociológica para examinar el acceso, basándonos en teorías sobre estructuras sociales.327
Esta base multidisciplinaria garantizó que nuestro análisis tuviera en cuenta las fuerzas sociales, institucionales y culturales más amplias que influyen en la accesibilidad al coaching.

Entrevistas con expertos

Entre octubre y noviembre de 2024, realizamos 24 entrevistas a expertos utilizando una guía de entrevista estructurada pero flexible. El objetivo era explorar cómo el coaching puede ampliar el acceso, al tiempo que se fomenta la diversidad y la innovación digital. 328 entrevistados respondieron a preguntas abiertas sobre desafíos, oportunidades y escenarios para el futuro.

Análisis temático y conclusiones clave Utilizando

métodos de teoría fundamentada329, identificamos temas mediante codificación iterativa. Las categorías clave incluyeron:

- Barreras de acceso (9 temas)
- Oportunidades para la transformación (10 temas)
- Contexto histórico (7 temas)
- Escenario óptimo (8 temas)

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

- Escenario más desfavorable (9 temas)
- Escenario intermedio (5 temas)
- Innovaciones futuras (12 temas)
- Consejos para entrenadores (6 temas)

Descripción general del participante

Nuestros 24 participantes en las entrevistas reflejan una amplia diversidad en cuanto a antecedentes, procedencia geográfica y experiencia:

- Alcance geográfico: Representación de 20 países en seis continentes, con voces de centros de coaching consolidados (EE. UU., Reino Unido) y mercados emergentes (Zambia, Uganda, Vietnam).
- Equilibrio de género: 12 mujeres, 12 hombres.
- Antecedentes profesionales: 20 profesionales del coaching; 4 expertos de la filantropía, la academia, la tecnología, y RRHH.
- Experiencia sectorial: Principalmente desarrollo de liderazgo, DEI, competencia cultural, IA y tecnología educativa. • Prácticas innovadoras:

Coaching impulsado por IA, modelos comunitarios de base y modelos híbridos. ecosistemas de coaching.

- Tipos de partes interesadas: Directores ejecutivos, directores, académicos y profesionales autónomos aportaron perspectivas tanto a nivel sistémico como práctico.

Encuesta sobre la creación de

escenarios En enero de 2025, realizamos una encuesta sobre la creación de escenarios con 52 coaches expertos, miembros de la Junta Directiva de la ICF y personal de la ICF. Esto contribuyó a la elaboración de los escenarios futuros presentados en este informe.330 Este método se basó en las tradiciones sociológicas de planificación de escenarios, que permiten la exploración sistemática de futuros alternativos a partir de la imaginación colectiva y el análisis estructurado.331

- Objetivo: Recopilar diversas perspectivas que contribuyan a configurar futuros escenarios de coaching.
- Formato: 8 preguntas de opción múltiple y 3 preguntas abiertas centradas en tendencias a largo plazo, incertidumbres, y cambios emergentes.
- Temas: Tecnología, acceso digital, regulación global, cambios económicos, ética y tendencias globales en el ámbito del coaching.
- Análisis: Las respuestas se codificaron temáticamente utilizando métodos de teoría fundamentada332 y se triangularon. Utilizando datos de entrevistas para dar forma a escenarios futuros que sean provocativos pero plausibles.

Limitaciones y consideraciones

Si bien nuestra metodología prioriza la diversidad y la profundidad, aún existen algunas limitaciones:

1. Representación geográfica: Si bien abarca seis continentes, existe una sobrerrepresentación de Voces occidentales.333
2. Sesgo de la industria: La mayoría de los participantes son del sector del coaching, lo que limita las perspectivas de atención médica, educación y políticas públicas.
3. Diversidad de género: El estudio recoge las perspectivas de hombres y mujeres, pero carece de representación de personas no binarias o con diversidad de género.
4. Representación comunitaria: Las comunidades de base y marginadas están subrepresentadas.334

Machine Translated by Google

5. Énfasis en la tecnología: El énfasis en la IA y la innovación digital puede eclipsar modelos alternativos de expansión del acceso.
6. Perspectivas del cliente: No incluimos entrevistas con clientes de coaching ni con clientes potenciales, lo cual limita nuestra comprensión del acceso desde la perspectiva de los receptores del coaching.

Las futuras ediciones darán mayor visibilidad a la diversidad de voces, geografías y perspectivas, teniendo en cuenta también la viabilidad, para ampliar la representación y profundizar el rigor de nuestra visión colectiva.

Reflexiones finales

Esta metodología refleja el compromiso del Instituto de Liderazgo Intelectual de la ICF con la investigación participativa y orientada a la prospectiva, que equilibra la integridad científica con una narrativa accesible. Al combinar la participación de las partes interesadas, la investigación multidisciplinaria y las metodologías de prospectiva, ofrecemos una hoja de ruta hacia una profesión de coaching más adaptable, ética y relevante a nivel global. Nuestros métodos se alinean con las mejores prácticas en prospectiva e investigación cualitativa, al tiempo que crean un espacio para el surgimiento de nuevos paradigmas.335

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Más información: Una colección en miniatura

Una cuidada selección de lecturas y recursos esenciales en la intersección del coaching y el pensamiento prospectivo. Esta guía no es una lista de referencias exhaustiva, sino un punto de partida para profundizar en las ideas clave que sustentan nuestro enfoque en el ICF Thought Leadership Institute.

Metodologías del Instituto de Liderazgo Intelectual de la ICF para el Futuro

Estas selecciones ofrecen una visión directa de cómo el Instituto de Liderazgo Intelectual de la ICF está enmarcando el pensamiento prospectivo para el coaching.

- Más allá de la predicción: Un nuevo paradigma para el futuro de la investigación en coaching[336]
  Descubra cómo nuestro enfoque desafía las predicciones tradicionales y exige nuevas formas de anticipar y dar forma al futuro del coaching.

- El ciclo de pensamiento del futuro[337]
  Utilice esta herramienta para reconocer y responder a las primeras señales de cambio en su práctica. Aprenda a trabajar con la incertidumbre, no en contra de ella.
- Marco de pensamiento prospectivo: una guía para coaches sobre cómo afrontar la disrupción[338]
  Reflexionemos sobre nuestro modelo fundamental de coaching en una era de volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad.

Fuentes de conocimiento sobre coaching: Explore

organizaciones, revistas y marcos de referencia seleccionados que sirven de base para las prácticas de coaching en diversos contextos.

Organizaciones de coaching seleccionadas

- Sociedad Internacional de Psicología del Coaching (ISCP):[339] Promueve la práctica y la ciencia de la psicología del coaching.

- Alianza Universal de Coaching: [340] Defensores de la profesionalización y los estándares éticos de Coaching a nivel mundial.
- Fundación ICF (Programa Ignite): [341] Conecta el coaching con el impacto social centrándose en los Estados Unidos Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.
- Coaching en sostenibilidad: [342] Representa un compromiso colectivo para abordar las necesidades de sostenibilidad. en todo el mundo a través de asociaciones profesionales.

Seleccione revistas de coaching de acceso abierto

- Revista Internacional de Psicología del Coaching
- Revista Internacional de Mentoría y Coaching en Educación • Revista de Coaching de Psicología Positiva
- Revista Internacional de Coaching y Mentoría Basados en la Evidencia

Seleccione un programa de coaching basado en la investigación.

- Coaching 5.0: Coaching para la Quinta Revolución Industrial (2024)[342]
  Explora el papel del coaching en la humanización de futuros impregnados de tecnología.
- El gran desafío para la investigación sobre el futuro del coaching (2022)[344]
  Artículo revisado por pares en The Journal of Applied Behavioral Science que describe los imperativos de investigación para el futuro del coaching.

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

- El futuro del coaching: un marco conceptual para el sector del coaching, desde la práctica personal hasta el proceso científico y sus implicaciones para la práctica y la investigación (2021)345
  Ofrece un marco conceptual que va desde la "técnica personal" hasta el "proceso científico", redefiniendo la investigación y la práctica del coaching.
- Coaching para la emancipación: Un marco para el coaching en entornos opresivos (2016)346
  Promueve el coaching como una herramienta de intervención sistémica y liberadora.

Fundamentos del pensamiento prospectivo:

Descubra las principales instituciones y pensadores que dan forma a las prácticas de prospectiva relevantes para el coaching.

Institutos selectos de pensamiento prospectivo

- Instituto para el Futuro: 347 Sumérgete en un archivo diverso de investigaciones prospectivas y herramientas de pronóstico. • Metafuturo: 348 Un grupo de expertos global dirigido por Sohail Inayatullah que ofrece métodos orientados al futuro.
- Grupo Estratégico Future Today: 349 Comience con el Informe anual de tendencias tecnológicas.
- Instituto de Iniciativas de Inversión Futura: 350 Explore su Centro de Conocimiento para una visión global del futuro. informes.

Seleccionar recursos orientados al futuro

- Andy Hines: Diez libros para futuros futuristas: 351 Un punto de partida muy valorado para la construcción Fluidez en la previsión.
- Revista de Estudios del Futuro: 352 Una publicación internacional revisada por pares que integra teoría y práctica en pensamiento prospectivo.
- Asociación de Futuristas Profesionales (APF): 353 ofrece una lista de podcasts seleccionados que presentan prospectiva aplicada en diversos sectores.

Marcos de referencia y mentalidades: Profundice su

comprensión de la relación del coaching con el cambio sistémico y la transformación global.

- El bienestar: 354 Una iniciativa global que apoya el desarrollo interior de los agentes de cambio.
- Transformando nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas): 355 Un crítico Contexto para la contribución del coaching al bienestar y la resiliencia globales. • Navegando el bienestar existencial a través del coaching: 356 Refleja cómo los líderes de opinión globales, como Las ideas de Viktor Frankl, Thich Nhat Hanh, Jiddu Krishnamurti, Sobonfu Somé, Pema Chödrön y Brené Brown influyen en el papel en constante evolución del coaching a la hora de cultivar el significado, la presencia y la inteligencia cultural en tiempos de incertidumbre.
- La ontología como base teórica para el coaching profesional: 357. Enmarca el coaching desde la perspectiva del ser y el potencial humano.
- La conciencia integral de Jean Gebser: 358 Explora la evolución de la conciencia y ofrece Profundidad intelectual alineada con nuestra visión del mundo implícita.

Machine Translated by Google

Fuentes

Sección 5.1: Glosario de términos 239 https://
www.futuresplatform.com/blog/megatrends-trends-and-change-drivers-the-larger-picture-and-path-dependencies

240 https://www.ericsson.com/en/about-us/new-world-of-posibilidades/imaginar-posibles-perspectivas/fuerzas-que-moldean-el-futuro

241 https://oecd-opsi.org/guide/futures-and-foresight/

242 https://ssir.org/articles/entry/futures-thinking-nonprofit-strategy

243 https://ssir.org/articles/entry/futures-thinking-nonprofit-strategy

244 https://thoughtleadership.org/apply-the-icf-thought-leadership-institute-futures-thinking-loop-to-coaching/

245 https://www.iftf.org/insights/what-exactly-is-futures-thinking/

246 https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK556423/

247 https://knowledgeworks.org/resources/futures-thinking-now-comunicando-futuro/

248 https://www.futuresstrategygroup.com/about-fsg/what-is-scenario-planning/

249 https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0016328709001396

250 https://thoughtleadership.org/the-icf-thought-leadership-institutes-futures-thinking-framework-a-coachs-guide-to-navigating-disruption/

251 https://thoughtleadership.org/the-icf-thought-leadership-institutes-futures-thinking-framework-a-coachs-guide-to-navigating-disruption/

252 https://open.lib.umn.edu/communicatingfashion/chapter/capítulo-5-factores-de-tendencia-y-mega-tendencias-contextos-locales-y-globales/#:~:text=Una%20tendencia%20es%20una%20tendencia cambio, influencia%20y%20desencadena%20el%20cambio.

253 https://www.netsuite.com/portal/resource/articles/business-estrategia/análisis-de-tendencias.shtml

Sección 5.2: Cronograma de entrenamiento

254 www.abacademies.org/articles/coaching-history-the-evolution-of-a-profession-15771.html 255
https://coachingfederation.org/about/history/ 256 https://
radar.brookes.ac.uk/radar/items/08eafd72-fbee-462f-8c21-5ddbe3421904/1/

257 www.emccglobal.org/journal/ 258 https://
explore.bps.org.uk/content/bpsicpr/1/1/5 259 https://www.wto.org/
english/thewto_e/whatis_e/tif_e/fact1_e.htm#

260 www.olmsteadrights.org/about-olmstead/

261 https://archive.globalpolicy.org/social-and-economic-policy/las-tres-hermanas-y-otras-instituciones/ONG-y-justicia-social-económica/30952-protesta-anti-globalización-barcelona-15-16-marzo-2002.html

262 https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC3290402/

263 https://news.harvard.edu/gazette/story/2009/11/mclean-lanza-instituto-de-coaching/ 264
https://www.iemed.org/publication/arab-spring-the-awakening-of-civil-society-a-general-overview/

265 https://www.korea.net/Events/Overseas/view?articleId=17823

266 www.eesc.europa.eu/sites/default/files/resources/docs/142-private-act--2.pdf 267
https://inlpcenter.org/the-global-coaching-profession-a-thriving-industry/

268 https://ourworldindata.org/rise-of-social-media

269 www.rba.gov.au/education/resources/explainers/the-global-financial-crisis.html

270 www.pnas.org/doi/full/10.1073/pnas.2117320119 271
www.un.org/sustainabledevelopment/ 272 https://
fridaysforfuture.org/

273 www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/17521882.2022.2161923

274 https://trainingzone.co.uk/how-can-leaders-build-a-coaching-cultura-en-un-lugar-de-trabajo-híbrido/

275 https://coachingfederation.org/resources/research/global-coaching-study/

276 www.prnewswire.com/news-releases/coachhub-introduces-aimy-first-conversational-ai-career-coach-301782248.html

277 https://coachingfederation.org/resource/icf-artificial-intelligence-ai-coaching-framework-and-standards/ 278 https://sciendo.com/
article/10.2478/ijhrd-2025-0007

279 https://www.weforum.org/stories/2021/11/what-is-the-great-renuncia-y-qué-podemos-aprender-de-ella/

280 www.internethistorypodcast.com/2014/04/on-the-20th-anniversary-an-oral-history-of-netscapes-founding/

281 https://en.wikipedia.org/wiki/Facebook#

282 https://organizations.headspace.com/ginger-is-now-part-of-headspace 283
www.weforum.org/organizations/betterup/ 284 https://
www.coachhub.com/

285 https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC6644720/ 286 https://
gdpr.eu/what-is-gdpr/

287 https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9605038/

288 www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2021.715228/full 289
www.jonathanpassmore.com/articles/coaching-education-wake-a la vanguardia de la nueva revolución del coaching digital y con IA

290 https://www.frontiersin.org/journals/virtual-reality/artículos/10.3389/frvir.2024.1474053/completo

Sección 5.3: Mercados globales de coaching

291 https://luisazhou.com/blog/coaching-industry-market-size/

292 https://www.robinwaite.com/coaching-industry-report 293 https://
www.alliedmarketresearch.com/online-coaching-market-A06528

294 https://www.prnewswire.com/news-releases/online-coaching-Se espera que el mercado alcance los 11.700 millones de dólares a nivel mundial para 2032 a las 14:00 cagr-allied-market-research-301988791.html

295 https://www.coachranks.com/blog/coaching-industry-market-size#active-coaches

296 https://www.msci.com/our-solutions/indexes/market-clasificación

297 https://www.lseg.com/en/ftse-russell/equity-country-clasificación

298 https://www.msci.com/documents/10199/7424d920-cdcb-462c-9e16-4c450ed70e2a

299 https://www.helloezra.com/en-gb/resources/insights/are-you-perderse la tendencia para el futuro del entrenamiento

300 https://www.thecoachingtoolscompany.com/the-coaching-industry-2024/

301 https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/641530/EPRS_STU(2020)641530_EN.pdf

302 https://www.coachranks.com/blog/life-coaching-niches

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

303 https://humansofglobe.com/maintaining-integrity-and-trust-in-a-rapidly-evolving-field-ethical-coaching/

304 https://humansofglobe.com/continuous-innovation-successful-empresas/

305 https://coachingfederation.org/resources/research/snapshot-encuestas/

306 https://www.un.org/development/desa/youth/wp-content/uploads/sites/21/2020/10/WYR2020-Chapter4.pdf

307 https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/09/empowering-communities-with-platform-cooperatives_63d716b6/c2ddfc9f-en.pdf 308 https://www.entrepreneur.com/starting-a-business/why-the-coaching-industry-is-poised-for-transformative/472413

309 Federación Internacional de Coaching. Hoja informativa de marzo de 2025. 310 https://www.edelman.com/sites/g/files/aatuss191/archivos/2025-01/2025%20Barómetro%20de%20confianza%20Edelman%20Global%20Report_01.23.25.pdf https://coachingfederation.org/resources/research/snapshot-surveys/ 311

312 https://thoughtleadership.org/juan-diego-calisto-inspires-the-future-of-coaching-with-community-coaching-engagement/

313 https://thoughtleadership.org/culturally-competent-coaching-meets-clients-in-their-context-christian-van-nieuwerburgh/ 314 https://www.entrepreneur.com/starting-a-business/why-the-coaching-industry-is-poised-for-transformative/472413 315 https://thoughtleadership.org/coaching-across-cultures-ai-as-a-bridge-to-understanding/

316 https://www.indigital.net.au/about-us 317 https://kellydiels.com/pricing-affordability-accessibility-coaching-economic-justice/ 318 https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296321007943

319 https://www.trainingjournal.com/2024/content-type/features/regulación-en-la-industria-del-coaching-navegando-el-camino-hacia-la-profesionalización/

320 https://www.linkedin.com/pulse/digital-credentials-explained-8-superando-la-credencial-global-3ns1f/

Sección 5.4: Metodología de la investigación

321 https://thoughtleadership.org/beyond-prediction-a-new-paradigm-for-the-future-of-coaching-research/

322 Inayatullah, S. (1998). Análisis causal estratificado: Postestructuralismo como método. Futures, 30(8), 815–829; Slaughter, R. (2002). Los estudios de futuro como disciplina intelectual y aplicada. American Behavioral Scientist, 42(3), 372–385.

323 Bourdieu, P. (1984). La distinción: una crítica social del juicio del gusto. Harvard University Press; Inayatullah, S. (2004). El lector de análisis causal por capas. Tamkang University Press.

324 https://thoughtleadership.org/the-icf-thought-leadership-institutes-futures-thinking-framework-a-coachs-guide-to-navigating-disruption/

325 Miller, R. (2018). Transformando el futuro: Anticipación en el siglo XXI. Routledge.

326 Sardar, Z. (2010). El homónimo: Futuros; estudios de futuro; Futurología; futurista; previsión: ¿Qué hay en un nombre? Futures, 42(3), 177-184; Stehr, N. (2001). La fragilidad de las sociedades modernas: conocimiento y riesgo en la era de la información. Sage.

327 Bourdieu, P. (1984). La distinción: una crítica social del juicio del gusto. Harvard University Press; Giddens, A. (1984). La constitución de la sociedad: esquema de la teoría de la estructuración. Prensa de la Universidad de California; Sen, A. (1999). El desarrollo como libertad. Nueva York: Alfred A. Knopf.

328 Patton, MQ (2002). Métodos de investigación y evaluación cualitativa. Sabio.

329 Charmaz, K. (2006). Construyendo la teoría fundamentada. Sage.

330 Voros, J. (2003). Un marco genérico para el proceso de prospectiva. Foresight, 5(3), 10–21.

331 Bell, W. (1997). Fundamentos de los estudios del futuro. Transaction Publishers.

332 Charmaz, K. (2006). Construyendo la teoría fundamentada. Sage.

333 Connell, R. (2007). Teoría del Sur: La dinámica global del conocimiento en las ciencias sociales. Polity Press.

334 Fine, M. (1994). Trabajando con los guiones: Reinventando el yo y el otro en la investigación cualitativa. En N. Denzin y Y. Lincoln (Eds.), Manual de investigación cualitativa. Sage.

335 Bishop, P., & Hines, A. (2012). Enseñar sobre el futuro. Palgrave Macmillan; Bourdieu, P., & Wacquant, LJD (1992). Una invitación a la sociología reflexiva. University of Chicago Press; Giddens, A. (1984). La constitución de la sociedad: esbozo de la teoría de la estructuración. Prensa de la Universidad de California; Inayatullah, S. (2004). El lector de análisis causal por capas. Prensa de la Universidad de Tamkang.

Sección 5.5: Más información: Una colección breve

336 https://thoughtleadership.org/beyond-prediction-a-new-paradigm-for-the-future-of-coaching-research/

337 https://thoughtleadership.org/apply-the-icf-thought-leadership-institute-futures-thinking-loop-to-coaching/

338 https://thoughtleadership.org/the-icf-thought-leadership-institutes-futures-thinking-framework-a-coachs-guide-to-navigating-disruption/ 339 https://www.isfcp.info/journals/ 340 https://universalcoachingalliance.org/

341 https://foundationoficf.org/ 342 https://www.sustainabilitycoachingcoalition.org/ 343 https://www.frontiersin.org/journals/virtual-reality/artículos/10.3389/frvir.2024.1474053/completo

344 https://journals.sagepub.com/doi/completo/10.1177/00218863221079937

345 https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8631535/ 346 https://instituteofcoaching.org/resources/coaching-Marco de emancipación: coaching en entornos opresivos

347 https://www.iftf.org/ 348 https://www.metafuture.org/ 349 https://ftsg.com/trends/

350 https://fii-institute.org/knowledge-center 351 https://www.andyhinesight.com/ten-books-for-prospective-futurólogos-2022/

352 https://jfsdigital.org/

353 https://www.apf.org/podcasts 354 https://wellbeing-project.org/ 355 https://sdgs.un.org/2030agenda

356 https://thoughtleadership.org/our-take-navigating-existential-bienestar-a-través-del-coaching/

357 https://www.ontologicalcoaching.com.au/post/ontology-as-a-theoretical-basis-for-professional-coaching

358 https://integrallife.com/the-integral-way-of-jean-gebser/

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

Aviso legal y condiciones de uso

El Informe sobre el Futuro del Coaching de la ICF es un producto del Instituto de Liderazgo Intelectual de la ICF y refleja una síntesis de investigación, metodologías de prospectiva, aportaciones de expertos y análisis de escenarios. Su objetivo es estimular la reflexión, ampliar perspectivas y fomentar la introspección estratégica sobre los posibles futuros del coaching, no predecir resultados ni prescribir acciones específicas.

Las conclusiones, interpretaciones y opiniones presentadas en este informe pertenecen a los autores y colaboradores y no representan necesariamente la postura ni las políticas oficiales de la Federación Internacional de Coaching (ICF), su directiva ni sus entidades afiliadas. Si bien se ha hecho todo lo posible por garantizar la calidad y la fiabilidad de la información, el Instituto de Liderazgo Intelectual de la ICF no garantiza la exhaustividad ni la exactitud del contenido.

Las referencias a organizaciones, productos, servicios o tecnologías específicas se incluyen únicamente con fines ilustrativos. No implican el respaldo de ICF, el Instituto de Liderazgo Intelectual de ICF ni sus entidades afiliadas.

Este informe incluye análisis prospectivos y escenarios hipotéticos basados en determinados factores de cambio. No se trata de pronósticos, sino de herramientas para explorar diversos futuros plausibles y tienen como objetivo fomentar el diálogo, la reflexión y el aprendizaje continuos.

El informe puede compartirse, citarse o reproducirse con la debida atribución, siempre que el contenido no se altere y se utilice con fines no comerciales, educativos o de desarrollo profesional.

Para citar: ICF Thought Leadership Institute. (2026). ICF Coaching Futures Report. Federación Internacional de Coaching.

International Coaching Federation

Acerca de ICF

Fundada en 1995, la Federación Internacional de Coaching (ICF) es una organización sin ánimo de lucro dedicada a promover la profesión del coaching mediante el establecimiento de altos estándares éticos profesionales, actuando como organismo independiente de acreditación y certificación para programas de formación y coaches, y construyendo una red mundial de coaches acreditados.

La ICF es una organización global con más de 62 000 miembros, entre coaches personales y empresariales, distribuidos en más de 150 países. Existen capítulos de la ICF en más de 80 países.

La ICF define el coaching como una colaboración con los clientes en un proceso creativo y que invita a la reflexión, que les inspira a maximizar su potencial personal y profesional.

Para obtener más información sobre la ICF: coachingfederation.org

©2026 Federación Internacional de Coaching

Machine Translated by Google

icfcoachingfuturesreport.com

Thought
Leadership
Institute