

El Estudio Mundial del Coaching 2013 de ICF identifica las claves de las organizaciones para contratar procesos de coaching

- Los encuestados, en esta ocasión, han sido los responsables de RR.HH como prescriptores de esta disciplina en las empresas
- Los **ejecutivos de alto nivel son lo que mayoritariamente reciben coaching**; pero en un número creciente también se extiende a talentos clave y a los que sirven a funciones muy específicas
- Muchas empresas optan por una mezcla de coaches internos y externos

22/07/12 – Madrid. El presidente de la International Coach Federation Mundial (ICF Global), Damian Goldvarg, ha presentado esta semana para España las principales conclusiones que se han obtenido en el ICF Estudio Mundial de Coaching 2013 realizado con la colaboración de PwC. En primer lugar, el presidente Goldvarg quiso felicitar a ICF España por ser uno de los diez países con mayor número de miembros.

En esta ocasión, el Estudio Mundial de Coaching 2013 de ICF se ha enfocado como un estudio cualitativo en vez de cuantitativo con el fin de encontrar las claves que definen la contratación de procesos, lo que esta disciplina está aportando en las organizaciones y cómo se está organizando internamente.

Preguntados por quiénes son los receptores de los procesos de coaching en las organizaciones, el Estudio Mundial de Coaching 2013 de ICF ha logrado determinar que en primer lugar son los máximos niveles de la organización aunque también informa de que se está aplicando en empleados con alto potencial, gerentes de nivel medio y departamentos comerciales. Las razones aducidas son varias pero sobre todo se centran en expansión internacional; en procesos de gestión del cambio y liderazgo; y en procesos complejos y de sucesión. Es decir, todos ellos redundan en situaciones de adaptación o preparación para nuevos cometidos muy específicos.

Coach externo y coach interno

Las organizaciones han manifestado que utilizan un híbrido, de forma mayoritaria, de coaches internos y externos lo que posibilita utilizar los beneficios de cada uno en cada caso y minimizar los negativos. Para la contratación de coaches externos, el Estudio ratifica cómo se les considera especialistas con mayor formación y experiencia y sobre todo que mantienen la independencia de la empresa y están enfocados al proceso concreto. Utilizan coaches internos porque consideran que conocen mejor la cultura corporativa y son más baratos y accesibles.

La **confidencialidad** se ha configurado como un tema fundamental en este aspecto ya que algunos casos sugirieron que los coachees o clientes con el coach interno presentan reticencias, no porque el coach vaya a faltar a su Código Ético sino por ***“la dificultad de los altos dirigentes de poder hablar abiertamente con alguien y contar con alguien que es totalmente imparcial”***, señala un Gerente Regional Consulting Org.

Cómo elegir el coach adecuado

Para elegir un coach externo, las organizaciones siguen destacando la importancia de la reputación profesional del mismo que se concreta en recomendaciones que reciben de otros colegas; la experiencia del coach, principalmente para niveles muy altos; la química entre el coach y el coachee y las credenciales y acreditación.

De igual manera, parece que cada organización cuenta con un listado propio de coaches que han ido conformando con el tiempo y algunas de ellas señalan el servicio que ofrece ICF en cada país para localizar coaches certificados así como la experiencia con que cuentan.

Valor, impacto y efectividad del Coaching

El Coaching fue mencionado como particularmente eficaz debido a su naturaleza flexible y adaptativa al coachee y de hecho casi todas las organizaciones coinciden en ello. El principal escollo aparece cuando se pregunta por su medición ya que la mayoría de las organizaciones no la realizan y son una minoría las que cuentan con un proceso formal para medirlo utilizando herramientas tales como feedback de 360 grados y encuestas a empleados.

Respecto al ROI (retorno de la inversión) y del ROE (retorno de expectativas) reconocieron que tenían dificultades para realizarlo pero estaban de acuerdo en que ayudaría en la implementación del coaching en mayor medida.

El proceso del Estudio

Este es el quinto estudio que realiza la consultora PwC para ICF, por lo que ya conoce ampliamente las particularidades del mismo. Para completar este proyecto, PwC identificó, por continentes y áreas industriales, a un panel de 24 expertos mundiales en Recursos Humanos fuertemente involucrados con el coaching en su organización respondiendo a un cuestionario de 21 preguntas.

Posteriormente ICF-PwC realizó una sesión de World Cafe en Londres con coaches internos/externos para concretar definitivamente las cuestiones planteadas.

Sobre ICF

La ICF, fundada en 1995, es una organización sin ánimo de lucro, líder mundial, con más de 21.000 miembros en 103 países, dedicada al avance de la profesión del Coaching mediante el establecimiento de los más altos estándares profesionales, proporcionando una certificación independiente, y la creación de una red de coaches acreditados.

ICF - España es el capítulo español y se constituyó en el año 2004 con el fin de promover el ejercicio profesional del Coaching en nuestro país, de acuerdo con los estándares internacionales de ICF. La progresión de asociados ha sido exponencial pasando en estos años a configurar una red de casi 800 miembros que ejercen en la actualidad la actividad.

ICF España fue la anfitriona del Congreso Europeo del Coaching (Madrid, 2011) y está organizando en estos momentos las VIII Jornadas Profesionales de Coaching que se celebrarán en Madrid en octubre.

Para más información: <http://www.icf-es.com>