

# Crece la tendencia de formar empleados como coaches

**En los últimos años se ha producido un aumento considerable del número de profesionales del coaching, sobre todo debido al incremento de la demanda de sus servicios por parte de las organizaciones. Sin embargo, y a pesar de ello, todavía no hay una titulación oficial que avale la formación de estos expertos; aunque, en su defecto, sí existen certificaciones que ayudan a clarificar este panorama. Precisamente, las empresas cada vez se basan más en ellas para acreditar a determinados empleados en esta materia y que se conviertan en coaches internos de sus compañeros.**

Si tuviéramos que citar una profesión relacionada con el mundo de los recursos humanos que se encuentre actualmente en alza, esa sería, sin duda, la de coach. De hecho, solo hace falta realizar una búsqueda en Google con las palabras “formación en coaching” para que el sistema devuelva casi medio millón de páginas, entre las que se encuentran ofertas que van desde un taller de dos horas de duración, hasta un curso online de fin de semana, pasando por programas de 500 horas lectivas realizados en centros de prestigio. Esto, a juicio de **Jorge Salinas, fundador de la escuela de coaching profesional Lider-haz-GO! y presidente del Grupo Atesora**, “no es de extrañar que ocurra”, porque “el coaching está de moda y esa moda no es pasajera, ha venido para quedarse”, añade.

Prueba de ello la tenemos en el último estudio publicado por la International Coach Federation (ICF), la mayor organización mundial dedicada al avance de la profesión de coaching, con más de 31.000 miembros repartidos en 143 países, denominado *Global Consumer Awareness Study 2017*. El documento, realizado por PwC Research, pone

de manifiesto el crecimiento global de esta profesión y el aumento de la concienciación por parte de los usuarios de las ventajas que les ofrece, representado por un 66% que eran conscientes de ello, y por un 88% que se mostraron satisfechos con la experiencia. A esto se añade que, en los últimos tres años, se ha superado el umbral

**En los últimos tres años se ha superado el umbral de los 20.000 coaches certificados por la ICF, unos 800 de ellos en España**

de los 20.000 coaches certificados por la ICF en todo el mundo y los 800 en nuestro país, lo que da una idea de la importancia que va adquiriendo esta disciplina. Y es que, tal y como apunta **Cris Moltó, presidenta de ICF España**, esto es así porque esta profesión “está resultando particu-

larmente útil para proporcionar un nuevo enfoque, una nueva perspectiva, una nueva estrategia y, en realidad, la ayuda más hábil con la que descubrir nuestros propios recursos vitales internos, recomponer nuestra autoconfianza y ser capaces de atrevernos, incluso, a desafiar la incertidumbre como fuente de posibilidades nuevas a partir de las que obtener resultados extraordinarios en los negocios o en la vida”, argumenta.

## Falta de titulación oficial

No obstante, a pesar de existir una mayor demanda de estos servicios y un interés creciente en ofrecerlos, no hay todavía una titulación oficial que acredite esta formación, algo que, por supuesto, genera desconcierto. A juicio de **María Manzano, socia fundadora de Lider-haz-GO!**, “hay mucha confusión entre los cursos de habilidades de coaching y los programas de formación de coaches profesionales. Igualmente, hay confusión entre los programas que facilitan una certificación profesional y los que son formación sin respaldo ni homologación profesional”, reconoce. Ahora bien, en este contexto, sí hay una serie de certificaciones para coaches profesionales que están reconocidas internacionalmente y las cuales aseguran que “el coach dispone de los conocimientos, las competencias clave y la experiencia necesarios para desempeñar su actividad con total garantía en cualquier parte del mundo”, en palabras de Moltó, de ICF España.

Precisamente, esta organización internacional dispone de tres certificaciones que hay que renovar cada tres años: Asociado Coach Certificado

## ¿Han realizado algún tipo de formación entre sus empleados para que

### Rocío Cervantes, manager en Axis Corporate

A finales de 2017, comenzamos un programa formativo dirigido a todas las personas de lo que, en Axis Corporate, denominamos *Management Team*. El objetivo era desarrollar habilidades de coaching y facilitar una serie de herramientas, con el fin de que pudieran aplicarlo a su rol de mentor. Además, pusimos en marcha un sistema de mentoring cruzado que facilita la orientación y el desarrollo profesional de nuestros consultores, así como la cultura colaborativa. En este sistema, todas las personas del *Management Team* son mentores a los que apoyamos mediante formación.



### Miguel Ángel Pérez, director de RRHH de Grupo Nieto Adame

A finales del año 2016 yo mismo realicé una formación específica para conseguir la certificación de coach profesional con Inteligencia Emocional y *Practitioner* en Programación Neurolingüística para ejercer internamente en nuestro grupo de empresas, siendo un valor añadido a mis funciones actuales. Los cambios en los empleados que han utilizado a día de hoy el coaching como una herramienta más disponible en nuestra compañía han sido positivos tanto desde el punto de vista profesional como personal.



### Marina Rodero, senior Talent & Learning consultant de ING Bank Spain & Portugal

En ING tenemos profesionales que están formados como coaches. Lo han realizado en escuelas que imparten programas de formación homologados por la ICF. Desde el área de Recursos Humanos quisimos inculcar una cultura de coaching enfocada al desarrollo de los profesionales. Para esto ha sido fundamental contar con la figura del coach interno, gente experta en coaching que conociera muy bien la cultura, la estructura y el funcionamiento de la organización, y así conseguir que se desarrollasen procesos de coaching de calidad y con garantía de resultados.





(ACC), Profesional Coach Certificado (PCC) y Master Coach Certificado (MCC), que van desde las 60 horas de formación específica en coaching y cien horas de experiencia con clientes de la primera, hasta las 200 horas de formación específica en coaching y 2.500 horas de experiencia con clientes de la última, de la que solo hay 814 profesionales certificados en el mundo, veinte de ellos en España.

La otra organización que también cuenta con certificaciones profesionales es la Asociación Española de Coaching Ejecutivo y Organizativo (AECOP), con cuatro niveles: CSC-NI, CEC-P, CEC-PS y CEC Master, que van desde las 50 horas de intervención profesional del primer caso, hasta las 2.500 horas del cuarto.

Y es que, tal y como explica **Eva López-Acevedo, socia fundadora y directora ejecutiva de Escuela Europea de Coaching (EEC)**, esta es “una nueva profesión que requiere de una capacitación específica homologada, certificada y de calidad”. Para ello, añade, “se ha de recurrir a los

centros homologados que cuentan con el rigor y las garantías de calidad que otorgan, por ejemplo, las certificaciones de la International Coach Federation”. Y es que, como apunta Moltó, de ICF España, esta institución “no imparte cursos, ni formación específica”; lo que sí hace es “definir exactamente qué tipo de formación y requisitos son los estrictamente necesarios e indispensables para una buena praxis del coaching”, matiza.

Afortunadamente, cada día los clientes están más concienciados de la necesidad de solicitar este tipo de credenciales. De hecho, el mencionado estudio de ICF asegura que para el 83% de los encuestados era importante o muy importante que su coach tuviera una certificación. Por ejemplo, es lo que exigen en empresas como Mahou San Miguel e ING. “Habitualmente trabajamos con personas que están certificadas. Puede darse el caso de algún profesional que, por su experiencia, pueda ejercer en este campo sin contar con una titulación; aunque creemos que disponer de una sólida base en este

**“Nuestros programas están acreditados por las asociaciones internacionales de coaching”**



**Jorge Salinas,** fundador de la escuela de coaching profesional Lider-haz-GO! y presidente del Grupo Atesora

Ofrecemos programas abiertos para el gran público y programas cerrados in-company, dirigidos a la empresa, para formación de coaches internos y habilidades de coaching aplicadas al liderazgo o al trabajo en equipo. Nuestros programas están acreditados por las asociaciones internacionales de coaching, de forma que aquellos que obtengan una titulación profesional nuestra tienen garantizado su reconocimiento a todos los niveles.

sentido siempre ayuda al desarrollo de una actividad tan sensible como es el coaching”, explica **Mercedes Almendro, directora de Talento y directora de Personas Internacional y Corporativo de Mahou San Miguel.**

Por su parte, **Marina Rodero, senior Talent & Learning Consultant de ING Bank Spain & Portugal,** asegura que siempre buscan “escuelas que ofrezcan programas de formación en coaching ejecutivo homologados por instituciones que garanticen los estándares de calidad, con formadores que sean coaches senior y con experiencia ejecutiva”. Además, para Rodero, es importante que estas escuelas “profundicen en el entrenamiento de las competencias y habilidades de un coach, al mismo tiempo que integren las herra-

## Ileguen a ser coaches? ¿Por qué?

**Mercedes Almendro,** directora de Talento y directora de Personas Internacional y Corporativo de **Mahou San Miguel**

Todo este tipo de actividades se canaliza a través de nuestra Universidad Corporativa Campus, y están recogidas en el portal online “Contigo”, donde nuestros profesionales pueden mostrar su interés por participar en nuestra escuela de coaches, mentores o formadores internos. Tenemos más de diez coaches ejecutivos acreditados, y parte de nuestro equipo de Personas y Organización ha recibido una formación de líder coach. Y como complemento a esto, el año pasado certificamos a 22 personas en coaching de equipos.



**Zaida Brazón,** manager de **Repsol Coaching Programs**

Hemos realizado certificaciones internacionales para asegurar sus competencias y, con esa calidad, acelerar la evolución cultural de nuestra empresa. Esto tiene muchísimas ventajas, sobre todo reforzar su compromiso con el plan de transformación de la compañía a medio y largo plazo. Adicionalmente, al acompañar a otros líderes en el desarrollo de sus competencias, se fortalecen vínculos entre diversas áreas, países y negocios durante ese proceso. Por último, cada año realizamos una actualización de competencias de los coaches alineadas con nuestras necesidades de cambio y mejora.



**Mayte Montero,** directora de Recursos Humanos **Volvo Group España**

Creemos que el coaching es una herramienta muy poderosa para poder desarrollar al máximo nuestro potencial, como profesionales y sobre todo como personas, saliendo de nuestra zona de confort y explorando posibilidades de crecimiento. Además, permite que los coaches internos se desarrollen como líderes más efectivos, empaten más con las necesidades de los empleados y escuchen mejor. Por último, tienen un grado de implicación y compromiso óptimo, y les resulta muy gratificante ver el progreso de sus coachees.



## “Más de mil profesionales del coaching de este país han salido de D’Arte”



**Enrique Jurado,** director general y fundador de **D’Arte Coaching**

Pedimos a todos los que quieran formarse en coaching que, antes de tomar ninguna decisión, nos visiten, vengán a nuestras clases, hablen con nuestros exalumnos o simplemente vean lo que hacen. Ese es nuestro mejor aval. Más de mil profesionales del coaching de este país han salido de D’Arte. Y hay muchas escuelas de coaching que han surgido también de nuestras aulas. Eso nos hace estar muy orgullosos. Nuestra competencia es también nuestra familia. Eso es que parece que vamos por buen camino. Todos.

mientas de todas las corrientes de coaching y mejores prácticas de *management*, necesarias para su desarrollo como coach ejecutivo”. Todo ello sin olvidar “la rigurosidad con el cumplimiento del código deontológico y ético del coaching”, añade.

De esta forma, están surgiendo muchas escuelas que se dedican a formar a los profesionales del coaching. Así lo pone de manifiesto **Enrique Jurado, director general y fundador de D’Arte Coaching**: “Cada vez hay más demanda y mayor número de escuelas”, opina. Ahora bien, advierte: “Quizás el problema es que no hay barreras de entrada tanto en la formación en sí, como en la creación de escuelas. Por ello es fundamental que los potenciales alumnos se informen bien, visiten varias opciones y elijan adecuadamente”. Sobre ello también profundiza **Consol Iranzo, fundadora y CEO de KARISMA**: “Cada vez hay más posibilidades en el ámbito de la formación de coaches,

## “El participante en nuestro programa de coaching no aprende conceptos, sino que integra aprendizajes”

**Eva López-Acevedo,** socia fundadora y directora ejecutiva de **Escuela Europea de Coaching**



Contamos con un programa que propone un viaje transformador, tanto en el ámbito personal como profesional, para que una vez el participante se haya certificado como coach pueda acompañar a sus futuros clientes a protagonizar su propio viaje de transformación. Por tanto, en EEC el participante no aprende conceptos, sino que integra aprendizajes a través del entrenamiento y la comprensión y de un modelo de aprendizaje “*learning by doing*”, que facilita la incorporación de técnicas y herramientas de aplicación directa e inmediata. Finalmente, este recorrido se hace arropado y acompañado por formadores acreditados en ICF que también son coaches en empresa y por un departamento académico con más de quince años de experiencia.

por lo que existe una amplia oferta. Esto puede tener aspectos muy positivos, siempre y cuando estas escuelas demuestren la calidad de su formación y actúen de acuerdo con las competencias y los códigos éticos. Y es que, para Iranzo, “el hecho de que tengan la homologación por parte de las asociaciones oficiales de coaching es una garantía para los alumnos y un paso para obtener la certificación como coach”, manifiesta.

### Demanda de coaches internos

En los últimos años se está produciendo un fenómeno interesante. Y es que los clientes de estas escuelas no solo son profesionales individuales que buscan acreditarse para ejercer esta profesión, sino que también son empleados a los que sus empresas costean su formación porque quieren “que ayuden a sus compañeros a potenciar sus competencias”, en palabras de **Ángel Martínez, socio director de Execoach**, quien agrega: “Para ello, los departamentos de Recursos Humanos utilizan la formación y el coaching individual para desarrollar habilidades, y también el de equipos para cohesionar departamentos con el fin de crear equipos sólidos y compactos”. De esta forma, continúa el directivo, “la demanda de coaches en las empresas para el desarrollo de habilidades sigue creciendo, dado que la necesidad de tener profesionales con competencias más afinadas es cada vez más importante”. Así,

de hecho, lo corrobora el mencionado estudio realizado por ICF y PwC Research, el cual muestra cómo cada vez más las organizaciones apuestan no solo por la formación en coaching y capacitación adecuada de sus empleados; sino también, en palabras de Moltó, por “la utilización de un híbrido corporativo y organizacional: coaches internos y externos, para poder utilizar los beneficios de cada uno en cada caso y minimizar los negativos”.

Para Iranzo, de KARISMA, esto tiene un doble objetivo. Por un lado, “que ejerzan como coaches para el personal interno”; y por otro que, “en el

## Actualmente muchos de los profesionales certificados son empleados a los que sus empresas costean la formación para que ayuden a sus compañeros a potenciar sus competencias

momento de contratar servicios de coaching externo, puedan valorar con una mayor información y objetividad el *expertise* de la persona y su adecuación al estilo, cultura y otras variables de la empresa”.

Por su parte, López-Acevedo, de Escuela Europea de Coaching, apunta una más: “En ocasiones las empresas tienen interés en contar con un elenco de coaches internos de calidad para sus propios procesos en el interior de la compañía; y en otras, no aspiran a que se conviertan en ello, sino que aprendan habilidades esenciales para ejercer liderazgo y para optimizar el funcionamiento de los equipos”.

Un ejemplo de ello lo encontramos en la empresa Axis Corporate, para la que este tipo de figuras corporativas supone un paso fundamental para enfocar el desarrollo profesional de sus consultores y darles apoyo en la mejora de su desempeño en el día a día. “Los mentees encuentran en sus mentores apoyo profesional y, a veces, incluso personal, así como una referencia en el conocimiento de la organización y de las

## “Contamos con un programa que combina formación con horas prácticas supervisadas”

**Belén Vallvé,** directora de Talento y Desarrollo de **Humaniza**



En Humaniza llevamos años trabajando con nuestro programa “*Professional Coach Training for Leaders*”, haciendo que los participantes lleguen a ser coaches profesionales y cualificados. En él, además de las horas de formación, se combinan también horas de prácticas supervisadas. Asimismo, permite controlar las prácticas de los coaches que están formándose, aporta aún mayor garantía de asimilación de conocimientos y permite superar las creencias limitantes que todos tenemos al empezar en esta profesión respondiendo afirmativamente a la pregunta: “¿Seré capaz de hacerlo bien y convertirme en un agente de cambio audaz?”

## “Ponemos un especial cuidado en realizar nuestra labor con ética, transparencia y calidad”

Consol Iranzo, fundadora y CEO de KARISMA



Nuestro objetivo en KARISMA es contribuir a que las personas alcancen su cenit profesional. Para ello, queremos convertirnos en el punto de encuentro entre las empresas y las personas, propiciando el mutuo entendimiento entre ambas. Por eso, ponemos un especial cuidado en realizar nuestra labor con ética, transparencia y calidad, procurando que en las relaciones interpersonales prevalezca el trato humano y una comunicación abierta y sincera que ayude a las personas en su camino de mejora y progreso.

## “Ofrecemos un programa de experto en coaching que se vive desde la experiencia”



María Manzano Sánchez,  
socia fundadora de Lider-haz-GO!

Lider-haz-GO! ofrece el programa posgrado de experto en coaching por la Universidad Europea Miguel de Cervantes de Valladolid, avalado como formación profesional por la ICF y como formación para psicólogos por el Colegio de Psicólogos. Se trata de un programa que se vive desde la experiencia, el contenido teórico se transmite por medio de lecturas fuera del aula, y la comprensión de esta información se hace gracias a un mentor que personaliza, acompaña y da *feedback* al aprendizaje. En el aula no hay PowerPoint, solo dinámicas, prácticas y conversaciones que generan la experiencia y la comprensión de lo vivido. Esto da lugar a un espacio humano de respeto en la diversidad de los participantes, aprendiendo a reconocer y valorar a personas diferentes y a recibir miradas de personas distintas, lo que entendemos que es la esencia del coaching.

claves de éxito en la profesión de consultor”, comenta **Rocío Cervantes, manager de AXIS**.

Por su parte, **Miguel Ángel Pérez, director de Recursos Humanos de Grupo Nieto Adame**, encuentra en esto una serie de ventajas, entre las que destaca “el autoconocimiento, es decir, el desarrollo interior positivo para dar lo mejor de sí mismos a los demás”; así como “el liderazgo y la seguridad”, lo que provoca un efecto positivo en las personas, que se sienten respaldadas. “Con esa seguridad conseguimos contagiar al resto de empleados de que necesitan algún apoyo para ejercer eficazmente su trabajo y saben que cuentan contigo en los momentos de dudas y problemas que se les presenten”, reconoce.

### Plan de acción

El objetivo, en palabras de Martínez, de Exe-coach, es encontrar aquello que, interna o externamente, impide a una persona alcanzar una meta o comportarse de una determinada manera. “Detectando si es un comportamiento, una emoción o una creencia limitante, podemos empezar a dar pasos para desatascar esa situación, creando un plan de acción sostenible hacia el cambio esperado”. Por ejemplo, si una persona tiene dificultades para gestionar un equipo de trabajo, “lo primero es saber qué está ocurriendo y qué le impide a esta persona avanzar en su capacidad de liderazgo, teniendo en cuenta que muchas veces los obstáculos son más internos o psicológicos de lo que parece”, manifiesta.

Ahora bien, las anteriores no son las únicas empresas que han iniciado procesos similares. En Mahou San Miguel también están llevando a cabo formaciones para acreditar a empleados en labores de coaching. En palabras de su directora de Talento, “gracias a los coaches y mentores internos, proponemos a nuestros profesionales una vía adicional de desarrollo personal. Les ayudamos a sacar su máximo potencial, a fomentar la transversalidad y a reforzar nuestros valores y modelo de liderazgo”. Y su respuesta está siendo muy buena, al igual que en ING: “El impacto ha sido muy positivo, les ha aportado desarrollo personal y profesional; además de potenciar el autoconocimiento y la autoconfianza de estos coaches internos para ser los prescriptores de coaching dentro de ING”, comenta Rodero.

Otra empresa que también forma a sus empleados para desempeñar el rol de coaches internos es Vodafone. **Rebeca Navarro, directora de Talento, Aprendizaje y Diversidad de Vodafone en España**, explica que: “Desde el año 2012 hemos formado a más de 100 personas en técnicas de coaching facilitando también la certificación por la ICF en programas de tres años”. Para ella, estos mentores son la clave de “los programas de desarrollo para los colectivos de talento especiales, puesto que gracias a ellos se ha mentorizado a más de 400 empleados”. Navarro destaca que contar con coaches internos supone “una ventaja por su conocimiento de la organización y de los

### El profesional que se forma en coaching debe saber gestionar el cambio y entender lo que sucede

planes de carrera, inmediatez en la asignación de mentores y mentorizados, coste...”

#### Desarrollar habilidades

Las demandas de las organizaciones en este sentido van encaminadas a trabajar las habilidades básicas del coaching, pero aplicadas al liderazgo. “Son actividades a las que invitan a managers y directivos que tienen responsabilidad sobre personas”, apunta Salinas, de Grupo Atesora. Y, además, cada vez son más las compañías que requieren estos servicios para formar a directivos de la empresa en las habilidades del coaching de equipo; es decir, “lo que pretenden no es únicamente que el manager integre competencias de coaching para liderar a cada uno de sus colaboradores; sino que, además, pueda hacer lecturas sistémicas de cómo funciona su equipo y actúe en consecuencia”, sentencia el directivo. Por su parte, para **Juan Carlos Cubeiro, CEO de Right Management, de ManpowerGroup, y presidente de honor de la Asociación Española de Coaching (AECOP)**, “las competencias de los coaches están ligadas a la empatía y a la influencia, desde la inteligencia intrapersonal (serenidad, seguridad en un mismo y espíritu de superación). Nunca aconsejamos que

el coach sea un ‘camarero complaciente’, que a todo te dice que sí. Ha de ser un entrenador de alto rendimiento”, asegura.

En este sentido, las empresas que imparten la formación centran sus esfuerzos en transmitir sus conocimientos de la manera más fidedigna posible. En los cursos a coaches, añade Cubeiro, “les enseñamos desde arte, ciencia y ética del coaching, a inteligencia emocional, programación neurolingüística, comunicación, metodologías de coaching individual y de equipo, etc.”

Y a parte de esto, tal y como explica **Belén Vallvé, directora de Talento y Desarrollo de Humaniza**, “para ser un buen agente de cambio, los coaches necesitamos aprender a conocernos, a saber escuchar y quitarnos nuestros propios filtros, hacer de espejo para que el coachee comprenda lo que le pasa, siempre desde el no juicio”. Además, han de aprender todas las técnicas necesarias: el modelo GROW, la escucha activa, realizar preguntas potentes y mantenerse en silencio para crear consciencia. A esto se añade la inteligencia emocional, para saber cómo se relaciona consigo mismo y con los demás; todo ello, asimismo, identificando “las fortalezas y desarrollándolas, lo que hace que se olviden de las debilidades y se refuerzan así talentos naturales propios”, añade la directiva.

No en vano, el profesional que se forma en coaching debe saber gestionar el cambio y entender lo que sucede, como puntualiza Jurado, de D’Arte Coaching, “no tiene miedo al cambio. De hecho, lo favorece. Busca el talento en cada persona. Es realmente el líder moderno. Sin pos-

**“Sin los mejores coaches, el éxito no es posible”**



**Juan Carlos Cubeiro,** CEO de Right Management y presidente de honor de la **Asociación Española de Coaching (AECOP)**

Dado que Right Management es la división de ManpowerGroup líder mundial en coaching y trabaja con más del 80% de las 500 mayores compañías (con un índice de satisfacción de más del 92%), requerimos de nuestros coaches que estén certificados y demuestren una experiencia de éxito. Sin los mejores coaches, el éxito no es posible. Además, los CEO y los comités de dirección de las organizaciones saben discriminar perfectamente entre los coaches con experiencia, actitud y profesionalidad de los recién llegados.

turas, ni ideales. Con realidades. Habla poco y hace mucho. No alardea”, y opina que: “Todas estas habilidades están ya dentro de nosotros, pero hay que llamarlas”.

Eso sí, en este contexto, hay quien habla más de metahabilidades, “entendidas como el conjunto de competencias y habilidades imprescindibles o convenientes para el desempeño de esta práctica profesional”, a juicio de Salinas, de Grupo Atesora, quien las considera las esencias del coach. Según el directivo, “como en todo perfume, algunas esencias son necesarias, porque forman parte de su base; y otras muy convenientes, aunque no imprescindibles, y configurarán el sello personal del propio coach”. En cualquier caso,

**“Ofrecemos tres certificaciones internacionales de especialización para líderes, mentores internos, coaches y consultores”**

**Héctor Hugo Infer Fernández,** fundador de **TransformAction**



El coaching es una estrategia de guía y apoyo que puede ser ejercida desde diferentes modelos de intervención. En este sentido, hay suficientes instituciones que validan las prácticas de coaching que proponen los diferentes programas que se ofrecen en España y en el mundo; y las escuelas de coaching aportan un marco de valores éticos y códigos deontológicos que deben ser respetados por quienes ejercen esta función.

En nuestro caso, ofrecemos tres certificaciones internacionales de especialización para líderes, mentores internos, coaches y consultores: CTT CulturalTransformation Tools, TCS Transformación Cultural Sistémica y FCE Facilitador de Cambios Evolutivos.

todas ellas conforman el conjunto de metahabilidades que los aspirantes a coaches necesitan integrar y entrenar para acompañar con éxito a otras personas en su crecimiento.

De todas ellas, para Vallvé, de Humaniza, la ética es la fundamental, además de las once competencias que establece la ICF, “las cuales aseguran que se trabaje con y para que el cliente consiga su objetivo de una manera consciente y decidida. El coaching pide responsabilidad y compromiso desde la figura, tanto del coach como del coachee, para llevar a cabo las acciones diseñadas y gestionar su progreso”. Por su parte, **Héctor Hugo Infer Fernández, fundador de TransformAction Spain,** considera que “la habilidad más importante del coach es facilitar los cambios evolutivos en los líderes y equipos”. Esto implica “disponer de recursos para alinear los valores y los comportamientos de los integrantes de las organizaciones con sus estrategias”, afirma.

**Intrusismo**

Todos estos son aspectos que se deben tener en cuenta a la hora de impartir las formaciones a los futuros coaches. Sin embargo, el hecho de no existir una titulación oficial que clarifique estas

cuestiones hace que aparezcan personas que “se autodenominan coaches sin haber recibido la formación adecuada y que tampoco disponen de las competencias para ello”, según Moltó, de ICF. Por este motivo, se habla mucho de intrusismo en este sector. “Como toda profesión que comienza, vivimos mucho intrusismo, se confun-

**La habilidad más importante del coach es facilitar los cambios evolutivos en los líderes y equipos**

den otras actividades con el coaching y, al no haber todavía una titulación y un colegio profesional que proteja la actividad, cualquiera puede decir que es coach, aunque no lo avale nada más que su palabra”, explica Manzano, de Lider-haz-Go! Claro que Jurado, de D’Arte Coaching, va más allá: “Más que intrusismo, hay caraduras que venden el coaching como si fuera un estilo de vida de lujo y posesiones o autoayuda barata”.

Así también opina Pérez, de Grupo Nieto Adame: “Pienso que el intrusismo es uno de los principales problemas a los que se enfrenta este sector y que está perjudicando seriamente al coaching. Además, al no ser efectivamente una profesión reglada, no existen títulos oficiales. Este vacío legal propicia que algunas personas se autodenominen coach sin haber recibido la formación ni tener las competencias necesarias”.

Afortunadamente, como apunta **Mayte Montero, directora de Recursos Humanos Volvo Group España,** “en estos últimos años se ha ido profesionalizando, se cuenta con la certificación ICF y con algunas escuelas que están haciendo un gran trabajo. Ahora el cliente está más educado para diferenciar e identificar un buen coach”. A pesar de ello, tal y como sostiene Salinas, de Grupo Atesora, “mientras no ordenemos y acotemos esta formación, dándole una difusión que de verdad llegue a todas las capas de la sociedad, el intrusismo de ‘iluminados’ y medios de comunicación que utilizan el término coach o coaching sin criterio está garantizado”, concluye ■

