

Entrevista a César Fernández, presidente de ICF España

César Fernández fue elegido presidente de ICF España en diciembre de 2011. El coaching de calidad precisa todavía de mucho magisterio y a ello se está dedicando. En el ecuador de su mandato, Cuadernos de Coaching ha querido que nos cuente de primera mano su visión y sus prioridades.

CdC: ¿Qué diagnóstico hace de la profesión de Coach hoy día. En general, y particularmente en España?

C.F. La profesión avanza y se consolida a pesar de las dificultades económicas que estamos viviendo. Crece de manera muy rápida en número de coaches: en ICF España hemos pasado en menos de un año de 457 asociados, a 610 actuales (entre 2010 y 2012 el crecimiento ha sido del 58%). Incremento no sólo cuantitativo. Somos el tercer país europeo en cuanto a número de credenciales otorgadas por ICF: 273, sólo por detrás del Reino Unido y de Suiza.⁽¹⁾

Las expectativas sobre la evolución del mercado, en España y en el resto del mundo, son de crecimiento, tanto en clientes como en sesiones contratadas. Respecto a honorarios por sesión, se estima el mantenimiento de las tarifas actuales.

CdC: ¿Cuáles son los nuevos retos que debe asumir la profesión en su conjunto, y los que ICF España, como asociación mayor y más antigua, se propone en concreto?

C.F. Nuestro reto principal es difundir el Coaching de Calidad, y eso significa



dos cosas: que el mayor número de personas conozca qué es realmente el Coaching –aún hay mucho desconocimiento y confusión al respecto–, y, además, seguir potenciando la imagen de ICF como sinónimo de Calidad, una garantía de que quienes estamos asociados a ella cumplimos los estándares más rigurosos del mercado a nivel internacional y estamos además comprometidos con nuestra formación permanente. En este objetivo, más allá de los esfuerzos realizados ante los medios de comunicación y líderes de opinión, es tremadamente valiosa

la contribución de todos y cada uno de nuestros socios, en cada uno de los contactos con posibles clientes o personas interesadas en el tema, ya que la labor pedagógica que tenemos por delante es de enorme magnitud y es el mejor antídoto contra el intrusismo.

CdC: Acaban de presentar los resultados del Estudio Mundial del Coaching, realizado por PricewaterhouseCoopers, y en el mismo se señala el intrusismo como un problema importante cara al desarrollo de la profesión. ¿Por qué?

C.F. Las personas que se autodenominan coaches sin haber realizado una formación específica pueden ofrecer servicios muy diversos bajo la etiqueta de "Coaching", pero con frecuencia alejados de lo que realmente éste es. En el mejor de los casos, están generando confusión en el mercado. Si a eso añadimos la posibilidad de que la experiencia del cliente le haya resultado insatisfactoria, se producirá ruido, equívocos...y, en último extremo, descrédito de la

(1) Las certificaciones, o credenciales, de ICF se otorgan, por equipos especializados y bajo criterios y pruebas idénticos para todo el mundo.



profesión. De ahí, que ICF esté comprometida con el desarrollo de múltiples acciones para poner en valor la profesión y la necesidad de demostrar una certificación y acreditación solventes.

CdC: Cada vez más se está asistiendo a una especialización por áreas de desarrollo del coaching (ejecutivo, deportivo, político, personal, de equipos...) ¿Considera que esto obedece a una evolución natural, o es una búsqueda de nichos de mercado ante el incremento progresivo de profesionales ofreciendo sus servicios?

C.F.: Creo que los dos factores intervienen: si miramos otros mercados más maduros –tal como nos permite el estudio de PwC para ICF Global- apreciamos intervenciones centradas en liderazgo, pensamiento estratégico o cultura organizativa. Esta segmentación no es aún significativa en España, por lo que podemos suponer que es fruto de la maduración del mercado. Al mismo tiempo, no deja de ser una estrategia válida de diferenciación, independientemente de la madurez del mercado, cosa que sí estamos viendo en España en algunos casos.

CdC: ¿Qué características propias o diferenciadoras otorgaría al coaching que se está desarrollando

en España en relación con Europa, EE.UU., o Latinoamérica?

C.F.: A mi me asombra y me llena de orgullo la rapidez y solidez del crecimiento de nuestra profesión en España. Comparativamente con países europeos que tienen más población y más historia en el ámbito del Coaching, hemos avanzado

Me asombra y
me llena de orgullo
la rapidez y solidez
del crecimiento
de nuestra
profesión en España

Nuestro reto principal es difundir el Coaching de Calidad, y eso significa desterrar el intrusismo

de manera espectacular: somos el tercer país en número de socios (sólo por detrás de Reino Unido y Francia), y, como he comentado antes, también somos los terceros en miembros con acreditación profesional. Además, analizando las tendencias en los perfiles de nuestros profesionales, tipo de intervención y evolución de los mercados, no hay apenas diferencias. La profesionalidad de nuestros coaches en España es comparable a la de mercados con mayor tradición.

CdC: ¿Qué debe prevalecer a la hora de seleccionar un buen coach?

C.F.: En primer lugar ha de exigirse una formación específica en coaching, así como estar acreditado por una Organización solvente. Pasado esos primeros filtros, pueden valorarse las horas de experiencia, el tipo de procesos en el que haya trabajado y referencias concretas de clientes. Finalmente, hay un aspecto importante a tener en cuenta: la “química” entre el Coach y su Coachee. Ese factor puede decantar la balanza hacia uno u otro coach, sin que ello signifique ningún demérito para quien no resulte elegido en esa ocasión. 

BIOGRAFÍA

César Fernández • Consultor y coach acreditado como PCC (Professional Certified Coach) por la ICF. Licenciado en Psicología por la Universidad de Barcelona, postgrado en Asesoramiento Psicopedagógico por la Universidad de Barcelona y Máster en Business Administration por ESADE. Actualmente es Director Asociado del Área de consultoría en Norman Broadbent. Su experiencia profesional acumula más de 18 años en consultoría de RR HH y en Desarrollo Directivo.