

# Entrevista a Natalia Ortíz Mena, Líder área de investigación en Coaching ICF Capítulo México 2014



Natalia Ortíz Mena, experta en Investigación, nos platica sobre sus motivos y experiencias al generar información valiosa para la comunidad de coaching.

Natalia, muchas gracias por recibirnos y platicarnos ¿desde cuándo diriges el área de Investigación en México para ICF?

Dirijo el área de investigación en coaching de ICF desde el período 2012, después 2013 y ahora el año 2014. Durante la maestría en Desarrollo Humano Organizacional, me encontré con coaching al hacer un proyecto de investigación, mi primera experiencia al buscar investigación en coaching fue frustrante, **identifiqué que no había un gran acervo de investigación en coaching, no había ninguna gran biblioteca concentradora, era una profesión muy joven que empezó a mediados de los años 80's, diríamos que estamos en la punta de lanza de la profesión.**

Me di cuenta de que no estaba encontrando lo que buscaba porque no existía. Me dio un poco de tristeza, eso era el año 2001- 2002, me desconcerté un poco pero a la par me certifiqué.

### ¿Dónde lo estudiaste?

Estudie coaching en el Hudson Institute of Coaching, en Santa Barbara, California, y al poco tiempo empecé a involucrarme con la Federación Internacional de Coaching. Me interesó mucho desde que hice ese proyecto de investigación. Empecé a asistir a los congresos globales de la ICF en diferentes partes del mundo: Canadá, Estados Unidos, en Europa.

Me hice miembro de ICF en el 2004. En ICF global me invitaron a formar parte de un Comité, y así empecé a colaborar con el área de investigación de ICF global, teníamos personas de Australia, de Europa, Canadá, Estados Unidos, yo en México; realmente un equipo de trabajo global.

**Me involucré con la ICF desde el inicio en el área de educación e investigación.** Cuatro años estuve colaborando con ICF Global, desde el año 2007. Una parte clave de nuestro trabajo era enriquecer el portal de investigaciones de la ICF.

**Regresé a vivir a México con la idea de promover el coaching,** en ese entonces representaba al Hudson Institute of Coaching y dábamos algunos de los programas iniciales para personas que

se querían certificar. Estaba muy “muy verde el coaching “aquí en el país.



*“Ahora se hace más investigación de coaching que hace 15 años,... creo totalmente en su misión: antever y promover el arte, la ciencia y la práctica del coaching profesional.”*

Trabajé en difusión del coaching y en el rol particular de investigación. Logramos enriquecer el portal de investigaciones, y contribuimos en seguir creciendo este importante acervo de conocimientos en coaching. Hacíamos equipos de trabajo que buscaban los documentos: revisar los documentos, ¿es sólida la información que se está presentando en forma y contenido?, ¿es clara la manera en que se está transmitiendo esa información?, ¿No tiene una intención mayormente promocional?, ¿qué tipo de información es esto?, ¿es un estudio de caso? en fin lo vamos catalogando según qué tipo de documento es. Por otra parte se necesitan los derechos del autor para incluir el documento en el portal, previa revisión y autorización del comité con dicha función en ICF global. Ha sido un trabajo muy grande y hoy en día, el portal de investigaciones de ICF es uno de los más grandes acervos que existe en materia de coaching a nivel global. **Ahora se hace más investigación de coaching que hace 15 años... Simplemente es facilitar el camino e informar que es la línea con lo que la ICF propone; yo participo activamente con la ICF con un rol de voluntariado, porque creo totalmente en su**

***misión: antever y promover el arte, la ciencia y la práctica del coaching profesional.***

Después, ya en México me invitaron a dirigir el área de investigación en coaching en el 2012.

**¿Cuál es el objetivo de Investigación en Coaching?**

***Hacer investigaciones para consumidores*** y cualquier persona interesada en el tema de coaching, para que tengan un acervo de información y tomen las mejores decisiones.

**¿Cómo opera la investigación entonces hoy en ICF? ¿Se hace un esquema global o se hace un esquema particular o local?**



***“Hoy día me apasiona el que podamos contar en nuestro país con información relevante acerca de coaching.”***

ICF desde el año 2007 hace investigaciones globales; es líder en investigación en coaching a nivel mundial, y hace equipo con el área de estudios internacionales de Pricewaterhouse Coopers para este efecto.

El último estudio fue que se hizo corresponde a 2014, el estudio Global ICF Consumer Awareness Study, que se realizó previamente en 2010. Trata sobre la conciencia del consumidor en relación con coaching: qué tan consciente está la gente de que existe el coaching, qué conocen acerca de coaching, si consideran que un coach debe estar certificado o no, si conocen la ICF, y más temas. Fue un estudio global, se van a presentar los resultados a mediados de 2014.

***Hoy día me apasiona el que podamos contar en nuestro país con información relevante acerca de coaching.***

**Por ejemplo: La investigación de 2010 ¿Cuáles serían algunos datos relevantes?**

Por ejemplo algo que es muy relevante de la población general adulta la mitad está consciente de que existe coaching y la mitad no, hablando a nivel internacional.

**La mitad de la población adulta ¿Está consciente de coaching?**

Sí.

**¿En otras palabras ya llegó la información de coaching a ellos?**

Sí, así es y en México, **en nuestro país en 2010 se refleja esto igual, la mitad de la población está consciente de que existe coaching y la mitad no**, según estos parámetros la investigación que se llevó a cabo en 25 países, 16 idiomas y se entrevistó casi 19,000 personas.

**¿Esto habla bien de coaching?**

Por supuesto que sí, sin embargo te llevas algunas sorpresas: en Alemania nada más el 20% de las personas estaba consciente de coaching y en Sudáfrica el 92% de la población adulta está consciente de esto, mientras en México estamos en línea con el promedio global, la mitad de la población. Vamos a tener los resultados actualizados hacia mediados de 2014 .

En el 2013 tuvimos el estudio de Coaching Organizacional, que perfila e identifica ¿Cómo se está dando el coaching a nivel global? En las organizaciones, ¿Cómo se vende?, ¿Cómo escogen un coach?, ¿Son más coaches externos?, ¿Son más coaches internos?, ¿Qué resultados están encontrando de esa contratación?, etc. Este estudio que nosotros colaboramos con traducirlo al español y en este caso no tenemos información propiamente de México, sino regional pero aquí te está diciendo, ICF lo que quiere es probar a los coaches y al consumidor final con información de fondo que les ayude en sus decisiones en cuanto a coaching organizacional y ejecutivo.

**Esto es importante, es proveer información a consumidores y a la comunidad del coaching para saber cómo proceder:** para tomar las mejores decisiones profesionales en línea con sus necesidades o con su ofrecimiento de coaching. Los resultados de esta importante investigación se pueden acceder en el sitio web de la ICF México <http://www.icfmexico.org/investigacion/> así como en el sitio web de ICF Global [www.coachfederation.org](http://www.coachfederation.org)

En relación con el Portal de Investigaciones: ***Un punto muy importante es que está abierto a todo público, no tienes que ser miembro de ICF para que tú lo puedas acceder y tener un resumen de todas estas investigaciones.***



*“Un punto muy importante es que el portal de investigaciones está abierto a todo público, no tienes que ser miembro de ICF para que tú lo puedas acceder y tener un resumen de todas estas investigaciones.”*

ICF realiza y provee investigación en temas diversos relacionados con coaching:

Por ejemplo estudiando los coaches, ¿cuál está siendo su experiencia? ¿Qué retos están observando? ¿qué limitantes están viendo? ¿Cómo están visualizando el panorama en el cual se desempeñan?. Estudiamos también al cliente, a la población en general y a las organizaciones en particular. He tenido la oportunidad de hacer estudios comparativos de un año y otro, y entre regiones: si sumamos suficientes participantes, logramos tener información propia de nuestro país. Como es el caso del estudio Global de Coaching 2012. A nosotros nos catalogan como Latinoamérica y Caribe, entramos dentro de esa región y tenemos información de la región, tenemos información significativa de nuestro país, con validez estadística.

Logramos obtener información sobre México muy relevante en el estudio de 2012, trabajamos con el equipo de investigación de ICF México para lograr sumarnos, nos dijeron: requerimos 100 coaches que respondan la encuesta, si no tenemos 100 no vamos a poder dar información significativa de su país. Nos movimos muchísimo dándolo a conocer, sumando voluntades; al final sumamos 172 respuestas. Se llevó a cabo en el 2011 y se presentó el resultado en el 2012, que perfila el estado del coaching en nuestro país, desde la mirada de los coaches. Un total de 12,000 participantes a nivel global, la muestra es muy grande, considerando que en México tenemos 172.



Estoy viendo aquí en México los resultados por género: masculino 52%, femenino 48%, había la impresión de que marcadamente era una profesión femenina inclusive en nuestro país.



En México esto es algo muy interesante que nosotros encontramos, ligeramente más hombres en el año 2012, **hay un número menor de coaches mujeres en relación al promedio global donde coaching es vista predominantemente como una profesión femenina**, a nivel global únicamente 32.5% de hombres y 67.5% mujeres: el comparativo con México es muy notable. Luego hablando de nuestra región Latinoamérica y el Caribe tiene 41% hombres y 59% mujeres: eso es algo bastante interesante.

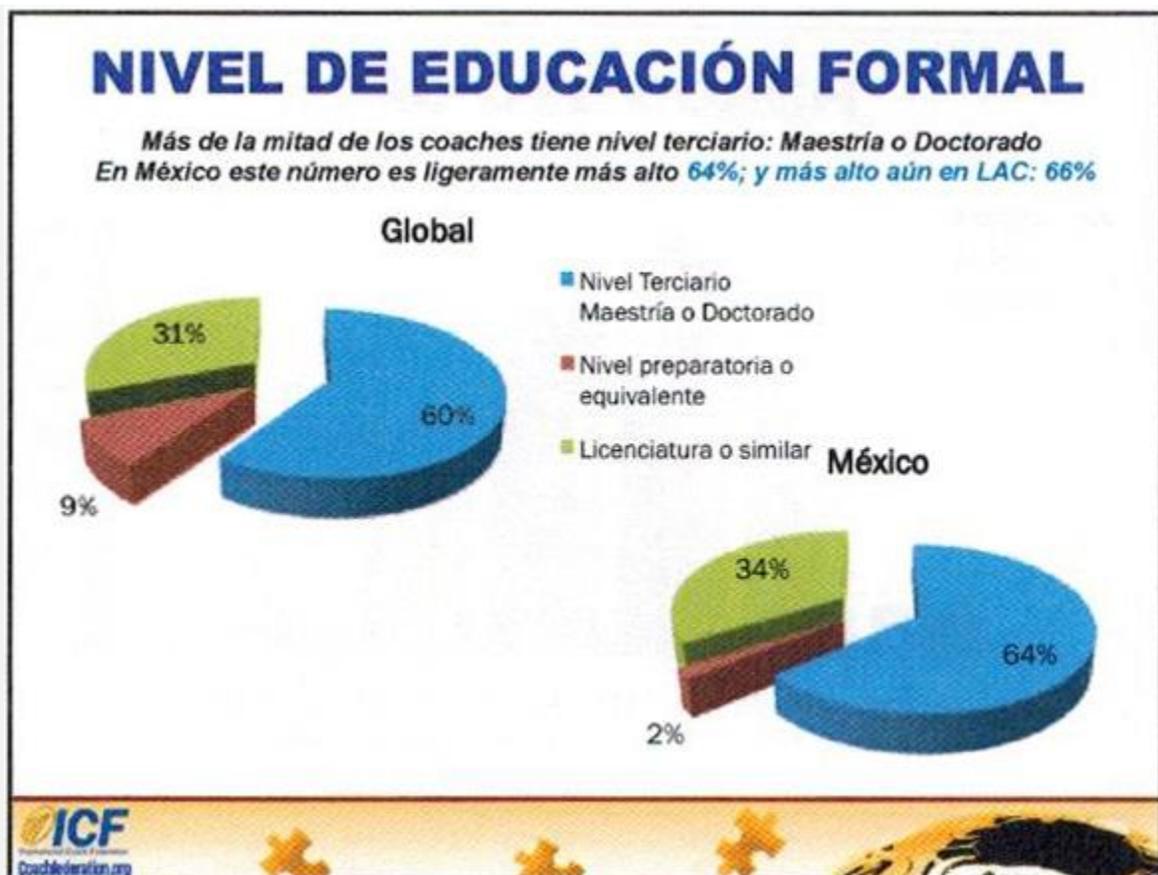
### ¿Digamos que no tenemos tendencia en el género aquí?

En nuestro país, el coaching no es una profesión predominantemente femenina como lo es a nivel global y en Latinoamérica. La causa: puede ser multifactorial, no tenemos suficiente información para decir el motivo. Podemos pensar y especular, eso pudiera ser el motivo de una investigación: ¿Por

qué un poco más hombres que mujeres en México y porque marcadamente a nivel global esta esa diferencia?

**Nivel de educación, está interesante este dato, ¿lo comentas?**

Por supuesto, **el coaching es una profesión de personas con alto nivel educativo, a nivel mundial, más de la mitad de los coaches tienen nivel terciario, esto es, maestría o doctorado. Y en México este número es ligeramente más alto, a nivel global un 60% y en México un 64%, o sea los coaches en México tenemos alto nivel de educación formal.** Ahora, en Latinoamérica en general es más alto aún: un 66%.



*“los coaches es una profesión de personas con alto nivel educativo, más de la mitad de los coaches tienen nivel terciario a nivel global: maestría o doctorado y en México este número es ligeramente más alto, a nivel global un 60% y en México un 64%, o sea los coaches en México tenemos alto nivel de educación formal”*

Esto habla de que gente con una buena preparación está entrando en coaching: personas que tienen maestrías y doctorados y están encontrándose con el coaching como alternativa, como opción para su desempeño profesional.

## Este dato es una buena noticia para coaching.

Lo es, lo es, sin duda.

## ¡Wow! y ¿son de diversas disciplinas?

La investigación no sondeo qué tipo de estudios tenían pero si el nivel de estudios, como sabes un coach no requiere provenir de una rama únicamente.

**Si me he encontrado abogados, historiadores, biólogos, contadores, administradores, psicólogos, y muchas más profesiones. Sigamos en esta encuesta: experiencia en coaching ¿a qué se refiere ese dato?**

Cuantos años de experiencia tiene el coach, haciendo coaching. Los coaches están creciendo en experiencia **casi 1 de cada 5 coaches cuenta con al menos diez años de experiencia.** En México está creciendo esto, hay un índice en el 2011 que se hizo este estudio y se lanzó en el 2012 había un índice muy grande de coaches que tenían de 1 a 2 años de práctica, ¿eso que te dice? que hay mucha gente nueva incursionando en el coaching y que está ganando experiencia.



**“casi 1 de cada 5 coaches cuenta con al menos diez años de experiencia.”**

## Ahora en términos digamos prácticos, ¿qué significa que un coach tenga 10 años de experiencia? o ¿qué tenga 2?

Mira aquí estaba haciendo una nota al respecto. Bueno **en México hay más coaches con experiencia de dos a mas años que el total global**, o sea que a nivel global, más rápido están entrando personas a trabajar como coaches y menor proporción de coaches con más de 10 años que el total global de Latinoamérica y el Caribe. Tenemos menos coaches que ya tenían una década de experiencia en el 2011, eso está avanzando e igual proporción de coaches con experiencia de 5 a 10 años en global; sin embargo un poco más que a nivel Latinoamérica y Caribe. A nivel global tenemos igual de proporción de coaches que tienen experiencia de 5 a 10 años, pero un poco más alto que en Latinoamérica y el Caribe, son cosas bien interesantes.

### ¿Qué te dice a ti ese dato?

Podemos especular acerca de los motivos pero no lo sabemos, podemos ahí percibir algunas hipótesis; algunas personas empezaron a trabajar coaching fuera y después llegaron al país. El coaching es una profesión joven en crecimiento, Latinoamérica es una de las regiones, junto con Asia, con más crecimiento. Se está viendo mucha mayor oportunidad de coaches que tienen dos o tres años a los que son de recién ingreso al coaching, otros están viendo la profesión, la vida del coaching, la industria del coaching favorablemente, estamos creciendo mucho por ahí.

### Cuando nos agrupan con Latinoamérica, en tu opinión ¿Está bien esta agrupación o deberían de agruparnos con Norteamérica o aislados? ¿Qué piensas?

Es una buena pregunta, pienso que está bien que nos agrupen con América Latina puesto que **el coaching donde más añejo es y más años tiene de presencia y de crecimiento es Australia, Nueva Zelanda, Estados Unidos y seguramente en segundo lugar Canadá**, entonces si nos ponen a comparar con ellos no

tenemos un historial como esos países en coaching, dentro de lo joven que es la profesión, y si México es más similar a los que es la experiencia de América Latina en coaching.

### **Déjame resumir datos:**

- El 50% de la población adulta reconoce o identifica la profesión de coaching.
- Un 64% en México es de gente que tiene ya una educación terciaria: maestrías o doctorados.
- Casi 1 de cada 5 coaches a nivel mundial, cuenta con al menos diez años de experiencia.
- Tenemos en México igual proporción de coaches que tienen entre 5 y 10 años de experiencia, que a nivel mundial.
- Tenemos más coaches de 36 a 45 años, de los que hay en este rango en escala global.
- ***El porcentaje de coaches que reportan un incremento ya sea en los últimos 12 meses en los 4 indicadores:*** Incremento en número de clientes, costo promedio por hora de coaching, número de sesiones de coaching, ingreso anual; es el más alto en Asia y en América Latina y el Caribe, que en las demás regiones: Un 29%
- ***El 35% de las veces las personas quieren trabajar algún tema de interacción con otros, y el balance de mi vida otro 32%:*** En México es igual esto que a nivel global. Son los dos temas principales.
- ***10 es el número promedio de clientes que tiene un coach a nivel mundial.***
- ***A nivel global tenemos 47,500 coaches (año 2011), igual 50,000 para este momento y en Latinoamérica y el Caribe tenemos 2,600 coaches.***
- El promedio de horas semanales dando coaching a nivel global: **13**
- ***El ingreso anual de coaches considerando que los coaches hacen otras actividades, no nada más en coaching es casi 50,000 dólares anuales a nivel global, de México no tenemos***

**ese dato específico pero sí de América Latina y Caribe que es de 34,400 dólares.**

- **Los coaches dan otros servicios no nada más coaching, la mayoría da consultoría 62% capacitación 60%, el coach en promedio ofrece 3 servicios adicionales al coaching.**
- **A nivel global un 40% y en México un 46% de clientes están en el rango de edad de 36 a 45 años.**
- **A nivel global el 53% de coaches dicen que debe de ser regulado el coaching, a nivel Latinoamérica un 68% pero en México casi un 80% de los coaches y eso es súper significativo.**
- **Global Coaching Client Study es uno que se hizo con clientes, el 96% de los clientes repetiría la experiencia de tener un coach. Y reportan un retorno en la inversión del 86%**

### **¿Qué hay de la edad del coach?**

Acerca de la edad de coach, no estamos muy diferentes, aquí no hay algo demasiado distinto a la pauta general salvo que **tenemos más coaches de 46 a 55 años que a nivel global.** Los coaches hacemos varias cosas, otro estudio ha reportado que los coaches trabajamos como coaches y se complementa el trabajo con otras labores, no exclusivamente coaching, entonces el más de personas en este rango de edad deciden o continúan más fuertemente en su actividad de coaching,

**Déjame preguntarte algo, tal vez como una creencia equivocada pero como planteamiento, ¿El coach conviene que sea más grande, que sea joven? ¿Mientras más grande, más vivido, mejor coach?**



*“pienso que es muy útil que un coach tenga experiencia de vida, académica, personal, laboral.”*

Ahí te voy a dar mi percepción particular, ***pienso que es muy útil que un coach tenga experiencia de vida, académica, personal, laboral***, ¿Qué tipo de coaching quieres hacer? Eres un life coach, eres un coach ejecutivo, eres un coach de equipos, haz estado tú del otro lado de la moneda, o no has estado ahí. También conozco coaches que son jóvenes, que terminan una licenciatura y hacen rápido una certificación e ingresan al mundo del coaching: he conversado con ellos. Es importante definir hacia qué tipo de coaching tú te ves desarrollándote, o dónde crees que tienes más fortalezas, hacia dónde te quieres tú encaminar; importante hacerte de experiencia del otro lado de la moneda más que empezar a trabajar como coach muy pronto. En una ocasión reciente me decía un chico joven; “puedo tener un aprendizaje más condensado” en ese caso quería hacer más coaching ejecutivo y organizacional, decía: “puedo hacer un aprendizaje condensado, así como resumen”. Mi respuesta fue: Sí, parte de eso lo puedes aprender en los resúmenes, pero te falta la parte vivencial. En mi percepción es bueno hacerse de experiencia también en otros ámbitos antes de entrar de lleno al

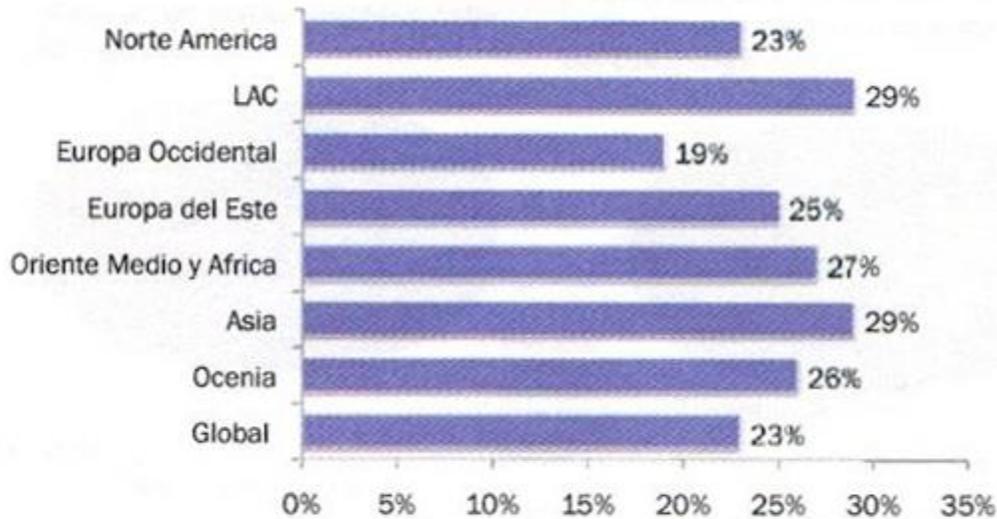
coaching. Otro estudio que yo estaba mirando recientemente decía que se valora mucho la experiencia organizacional también, si estás en el ámbito de coaching ejecutivo / organizacional: que hayas estado en un rol de liderazgo.

Otro estudio identificó que a los altos ejecutivos hoy día les interesa mucho el tema de manejo de conflictos. Si llega una persona mucho muy joven de 27 años recién salido de una licenciatura y quiere trabajar como coach organizacional, puede ser que lo haga muy bien, pero también considero que las experiencias de vida con más años, enriquecen tu ser y tu quehacer como coach. Se amplía tu perspectiva, puedes hacer preguntas mucho más interesantes en base a las experiencias que haya tenido. Coaching no es que vas a transmitir los conocimientos pero si, si tú has tenido la oportunidad de estar en distintos ámbitos en distintos roles pues claro que se abren posibilidades para ti como coach. La experiencia previa, considero que enriquece mucho la relación de coaching: ¿Tú que piensas?

**Que si, crece la capacidad de empatía sobre todo. Pero por lo que estamos viendo en México la edad que tienen los coaches es una edad conveniente.**

Mucho, sí lo es y también tenemos coaches con experiencia corta, independientemente de la edad cronológica que tenga la persona, estamos creciendo mucho en coaches que están empezando coaching y tienen ahí la oportunidad. ***Estamos teniendo muchos más coaches, está creciendo a un ritmo mucho más rápido que en otras regiones.***

## **PORCENTAJE DE COACHES QUE REPORTAN UN INCREMENTO LOS ÚLTIMOS 12 MESES EN LOS 4 INDICADORES**



**Esto es bien importante ¿Cómo mides el crecimiento, tienes algún dato?**

Sí. Mira a finales del 2011 tuvimos la información y se presentó en 2012, es información de hace 2 años, la profesión y los clientes y el procesos de coaching, está creciendo, los coaches entrevistados señalaban que estaban creciendo, y sus expectativas eran de crecimiento; de tener más clientes, de tener más horas de coaching, y un ingreso anual mayor. Algo interesante que denotaban no era precisamente subir el costo por hora; pero sí más clientes y más horas de coaching.

Norteamérica por ejemplo, Estados Unidos y Canadá tienen un mercado muy robusto pero no necesariamente está reflejando el mismo nivel de crecimiento.

Latinoamérica es uno de las regiones con mayor crecimiento en coaching, junto con Asia, es en donde se está reportando un

mayor crecimiento en los cuatro indicadores que ya hablamos; como decía es de un 29% y la región que sigue es Oriente medio y África con un 27%.

Y en la práctica uno ve un crecimiento: encuentras seminarios, talleres, diplomados, tipos de aplicación, hasta esotéricos algunos, pero un crecimiento constante. Aquí estoy viendo otro dato y es ¿Hacia dónde va el proceso de coaching en México?

## LOS CLIENTES Y EL PROCESO DE COACHING:

Principales áreas que se abordan en los procesos de coaching en **México**:

- Relaciones Interpersonales – 35%
  - Crecimiento Personal – 32%
  - Balance de vida / trabajo – 32%
  - Efectividad / equipo de trabajo – 31%
- Principales áreas abordadas a nivel Global y LAC

## LOS CLIENTES Y EL PROCESO DE COACHING:

		México	LAC	Global
Clientes	Genero de los Clientes	59% Masculino	52% Masculino	47% Masculino
	Mayoría de los clientes en un rango de edad de 36 a 45 años	46%	41%	40%
Método utilizado en las sesiones	Más utilizado: sesiones "en persona"	90%	90%	66%
	Menos utilizado: telefónico	5%	4%	27%
Mayor cantidad de coaches externos		91%	87%	86%
Duración promedio del proceso de coaching	Más frecuente	4 a 6 meses (56%)	4 a 6 meses (53%)	4 a 6 meses (47%)
	2° más frecuente	3 meses o menos (27%)	3 meses o menos (27%)	7 a 12 meses (26%)

Temas que más se abordan en los procesos de coaching en México; Relaciones interpersonales, y crecimiento personal, es lo mismo que a nivel global; con un 35 y un 32% respectivamente. Luego en México lo que mayormente desean abordar en las sesiones, como objetivos: es balance de vida / trabajo, y efectividad del equipo de trabajo.

Pienso que a la persona muchas veces le alcanza el impacto de esto, puede ser que estoy logrando muy buenos resultados, he visto por ejemplo a personas que lograron muy buen desempeño en áreas comerciales, sin embargo con un costo muy grande, no tienen un muy buen manejo del impulso, no están sabiendo cómo desarrollar o interaccionar mejor con los demás, con todas las personas que están en su entorno y está muy bien que estás construyendo estos resultados, pero por cuanto tiempo y a qué costo.

**El costo del desgaste. Y si hablan de relaciones interpersonales es porque sienten ese desgaste o esa oportunidad por así decirlo.**

Exactamente ellos lo perciben o alguien les está contratando su coaching. Están teniendo un patrocinador, la empresa que está señalando algo y pues ha tenido un decir en los objetivos y eso se está sumando al objetivo de coaching, tanto puede ser que esa persona lo escoja o que ese objetivo lo designó el patrocinador

**Pero fíjate, aquí *hay otros dos temas que ya tocan el tema personal, el crecimiento personal un 32% y el balance de mi vida otro 32%*, para mí es una de las grandes aportaciones de coaching, se vale el tema personal.**

Así es, cuando estábamos analizando los datos nos llamó la atención, ¿Por qué a nivel global balance de vida no es tan importante y en México sí? No lo sabemos, tenemos ese hecho, los coaches lo están identificando.

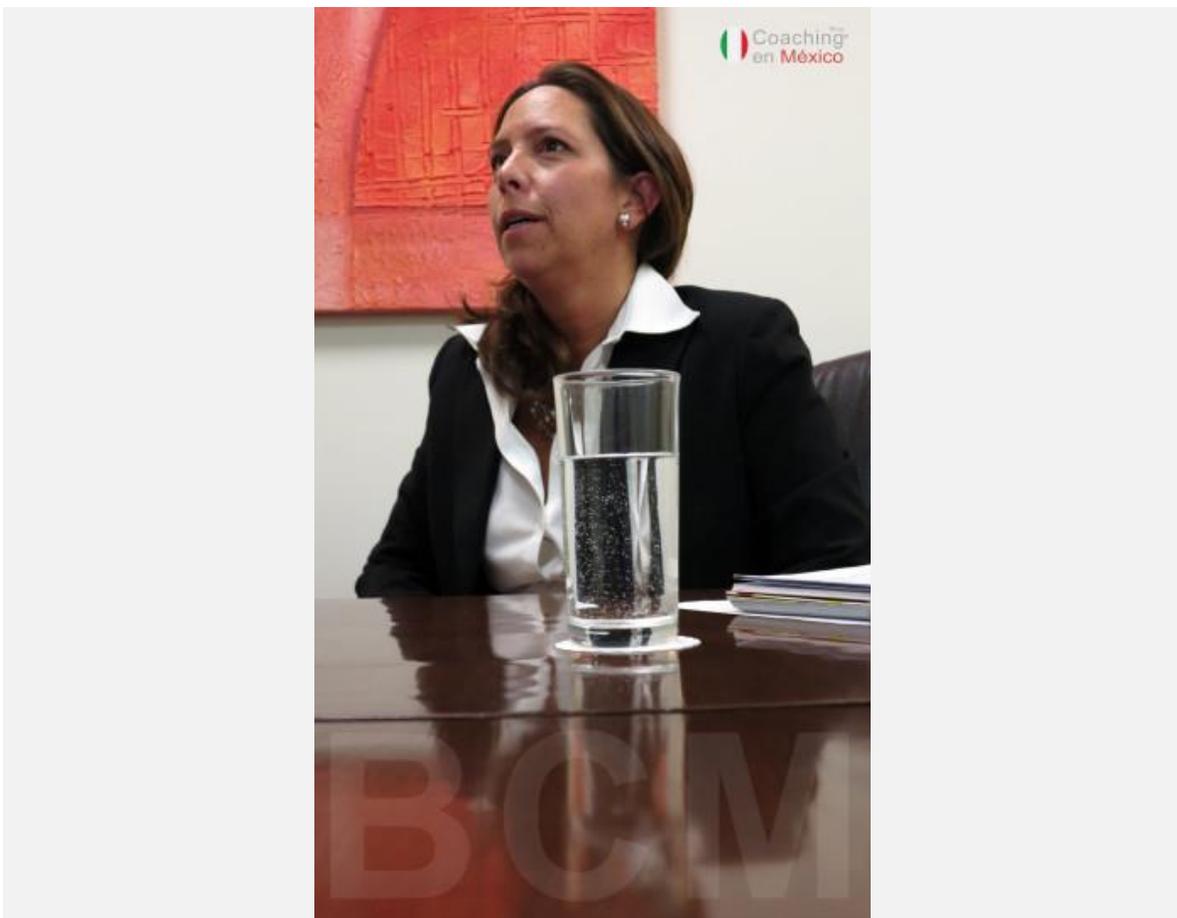
**¿Y en la práctica, que un ejecutivo te dice bueno quiero tratar también cuestiones personales?**

Sí, tanto que la persona lo propone, tú como coach intercedes desde el planteamiento de los objetivos de la organización y de él. Llega el cliente final y te dice los objetivos de mi empresa son estos y los míos son estos y dices ok coméntame que es lo que quieres lograr en específico y tú dices también tienes este objetivo o yo creo que lo que quieres lograr es esto y ahí empiezas el coaching.

**Y en tu experiencia ¿Cómo toma la organización que el coaching se vaya también a cuestiones personales?**

Depende de la organización, pienso y observo que hay empresas más, o menos conscientes de la necesidad **de bienestar integral del individuo y eso impacta al final del día en su desempeño, el bienestar, la calidad de vida en el trabajo, tener horarios flexibles, el enfoque en los objetivos más en el**

**fondo que en la forma.** Considero que en general, y en nuestro país, las empresas necesariamente se están humanizando más, están más sintónicas a lo que es la necesidad de la persona para florecer desde entornos muy abiertos. Empresas hoy día, donde puedes trabajar remotamente, estaba yo trabajando con un cliente que tiene muchas áreas de juego, espacios de esparcimiento, espacios abiertos, pues saben y promueven el efecto que esto evoca. Por ejemplo, para promover un entorno creativo y distanciarse de algo más rígido. Pues ambientes rígidos no promueve la creatividad. Hay empresas que de manera muy intencional diseñan sus espacios para favorecer que sus empleados se sientan de cierta manera. Por ejemplo, empresas de publicidad que requieren favorecer en algunas de sus áreas la creatividad.



*“pienso y observo que las empresas necesariamente se están humanizando más.”*

Natalia quien viera esto con ojos de hace 15 años como que no se escucha, no sé si coaching sea el que está generando esto pero esto que hablas de que se humanizan más a las personas en las empresas, que florezcan más.

Antes se hacía una división mayor, a veces con guillotina de vida personal de vida profesional, casi al extremo y hoy día por ejemplo las generaciones jóvenes que están entrando al mercado laboral, buscan y esperan estar conectados a las redes sociales en cualquier momento, exigen un espacio personal mayor, tema de flexibilidad en horarios: es un entorno de trabajo muy diferente el que buscan y el que promueven.

***Esta generación por supuesto es mucho más cuidadosa de su calidad de vida, no es nada más cuanto voy a ganar sino en qué condiciones voy a trabajar*** y eso es bueno para mí o no es bueno para mí, y tomando sus decisiones y tomando su bienestar en cuenta. En la cultura social de México, somos muy diplomáticos, somos poco asertivos en general, poco decimos, esto es lo que yo necesito. Buscamos demasiado agradar. Poco a poco esto ha ido cambiando, atenuándose. ***Una generación mucho muy grande se ha estado dando cuenta del altísimo costo de lo que es, por ejemplo, no marcar límites claros en su vida privada, en la buena calidad de vida, trabajo,*** no supo cómo marcar límites y son cosas que solo con el paso del tiempo te das cuenta, las generaciones más jóvenes que están egresando, que están empezando su vida laboral son muy conscientes de esto y de pronto tengo clientes que están en otra etapa y se sorprenden mucho de las peticiones de gente nueva que están reclutando, se quedan así con los ojos cuadriculados de lo que busca esta gente y por otra parte de lo que pide y exige y si no se les da el parámetro de algún mejor balance y calidad de vida, pueden buscar otras opciones, dentro de las realidades del mercado ciertamente. Y por supuesto, están siendo motor para generar espacios de trabajo más flexibles.

**Pero fíjate lo que estamos viviendo, es tema.**

Exactamente antes era a que me debo yo de acoplar, cómo me acoplo y pues eso es lo voy hacer, y no hay de otra.

Regresando a un tema anterior: Te quería platicar más sobre el crecimiento que reflejan los coaches en México, en su actividad: el costo por sesión de una hora se ha mantenido igual en los últimos 12 meses; mientras que sí observan un aumento en número de sesiones de coaching por cliente, número de clientes, e ingreso total anual.

Los coaches en México mencionaron mantener una perspectiva positiva de crecimiento en los próximos 12 meses; es decir, durante 2012.



*“el costo por sesión de una hora se ha mantenido igual en los últimos 12 meses.”*

**El 29% de los coaches reporta crecimiento en número de clientes**, número de sesiones en coaching e ingreso anual, mismo costo promedio por hora.

## ¿El coaching está en un proceso de crecimiento en nuestro país?

Sí, y algo muy interesante que nos arrojó este estudio también: saber el **número promedio de clientes que tiene un coach en un momento dado que es de 10**, promedio de horas semanales dando coaching es de 13, a nivel global esto también es muy interesante, el 50% de los clientes que reciben coaching son patrocinados y 50% paga su procesos directamente.

El ingreso anual de nuestros coaches considerando que los coaches hacen otras actividades, trabajan en otras cosas no nada más en coaching pero es casi 50,000 dólares anuales lo que gana un coach a nivel mundial; de México no tenemos ese dato específico pero si de América Latina y Caribe que es de 34,400 dólares que equivalen aproximadamente a 38,000 pesos al mes actualmente, con un tipo de cambio de 13.20 pesos por dólar. Versus lo equivalente a 55,000 pesos mensuales que ganan los coaches en promedio a nivel global.

Eso es interesante y considerando que los coaches dan otros servicios y no nada más coaching: la mayoría brinda consultoría en un 62% de los casos; capacitación 60%, el coach en promedio ofrece 3 servicios adicionales al coaching.

Algo muy interesante que nos mostraba también esto, por ejemplo en cuanto a clientes tenemos mayor número de clientes masculinos que a nivel global: a nivel global es un 47% y en México un 59% de los clientes, son hombres.

A nivel global, los clientes pertenecen mayormente al rango de edad de 36 a 45 años.; esto es más marcado aún en México, siendo de 46% Vs 40% a nivel global.

## ¿Y que hay sobre la regulación del coaching?

***Sobre la importancia de la regulación del coaching en México: los coaches consideran que debe ser regulada o se debe de filtrar de alguna manera quién está vendiéndose como coach. En México el 79% de los coaches consideran que debe ser regulada la profesión; así como un 68% en Latinoamérica y el Caribe; y un 53% a nivel global. Es muy marcada la convicción de los coaches en México en materia de regulación.***



Las asociaciones profesionales de coaching son vistas como las más indicadas para regular la profesión: por un 84% de los coaches encuestados a nivel global.

Como sabes, la ICF acredita programas de certificación en coaching; buscando que cumplan con ciertos criterios muy específicos. Y que se adhieran a un código de ética; hay nuevamente varios filtros. Además la ICF brinda credenciales al cumplir ciertos requisitos en tu práctica y formación / actualización como coach. Dice mucho que tú puedas tener una credencial de ICF, hay que preguntarse, qué te avala como coach; ¿Cuál credencial tienes? ¿Qué significa esa credencial?

**ICF se está convirtiendo en la institución con mayor reconocimiento en este proceso de los filtros ¿no?**

Las credenciales de ICF son muy prestigiadas, y cada vez están siéndolo más porque ICF sigue elevando la barra para quienes practicamos el coaching.

y ¿Quién está en mejor posición para regular y poner esos filtros? Pues una asociación de coaching, no tanto una escuela de coaching, porque si no entras en el rol dual.

¿Cuáles son los mayores obstáculos que visualizamos los coaches en el futuro?

Número 1 y que se lleva la delantera por mucho: a los coaches nos preocupan mucho la proliferación de individuos no capacitados debidamente que se autodenominan coaches. En coaching es muy importante la palabra certificación, ¿qué significa una certificación?, invitaría a la gente que quiere certificarse en coaching, que está pensando meterse en coaching a que se certifique en una escuela que está acreditada por ICF ¿Por qué? Porque ICF ya hizo el trabajo de revisar ¿Qué me está enseñando? ¿Cuáles son los estándares de ese programa en forma en fondo? ¿está transmitiendo las competencias esenciales que debe conocer un coach? Y es importante recalcar que ICF no acredita escuelas, acredita programas específicos dentro de escuelas. Una escuela puede tener dos programas de certificación, y uno estar acreditado y el otro no. Y tiene que estar manteniendo ciertos estándares para conservar esa acreditación de ese programa.

ICF sigue haciendo investigación anualmente, ICF hace investigación para encontrar diferencias con estudios previos que se hizo incursionar en algo nuevo o construyendo sobre necesidades de conocimiento que muestran estudios, haciendo esos comparativos.



*... la inquietud número 1, el obstáculo más grande, los individuos no capacitados que se autodenominan coaches...*

**Y como se ve a nivel global el 50% de los adultos tiene alguna información y a través de esto más sensibilidad hacia dónde van?**

Sí, y las grandes oportunidades del futuro son diferentes, ahora hay más oportunidades para el futuro del coaching, más de un tercio de los coaches creen que aumentar el conocimiento de los beneficios del coaching es una de las grandes oportunidades para los próximos 12 meses. Otro estudio muestra que las personas que han tomado coaching casi en su totalidad, están muy satisfechas con el proceso.

**Déjame preguntarte de manera coloquial, ¿Hay alguien que se queje de que le haya ido mal con el coaching?**

Escasamente; hay malas experiencias pero son escasas.

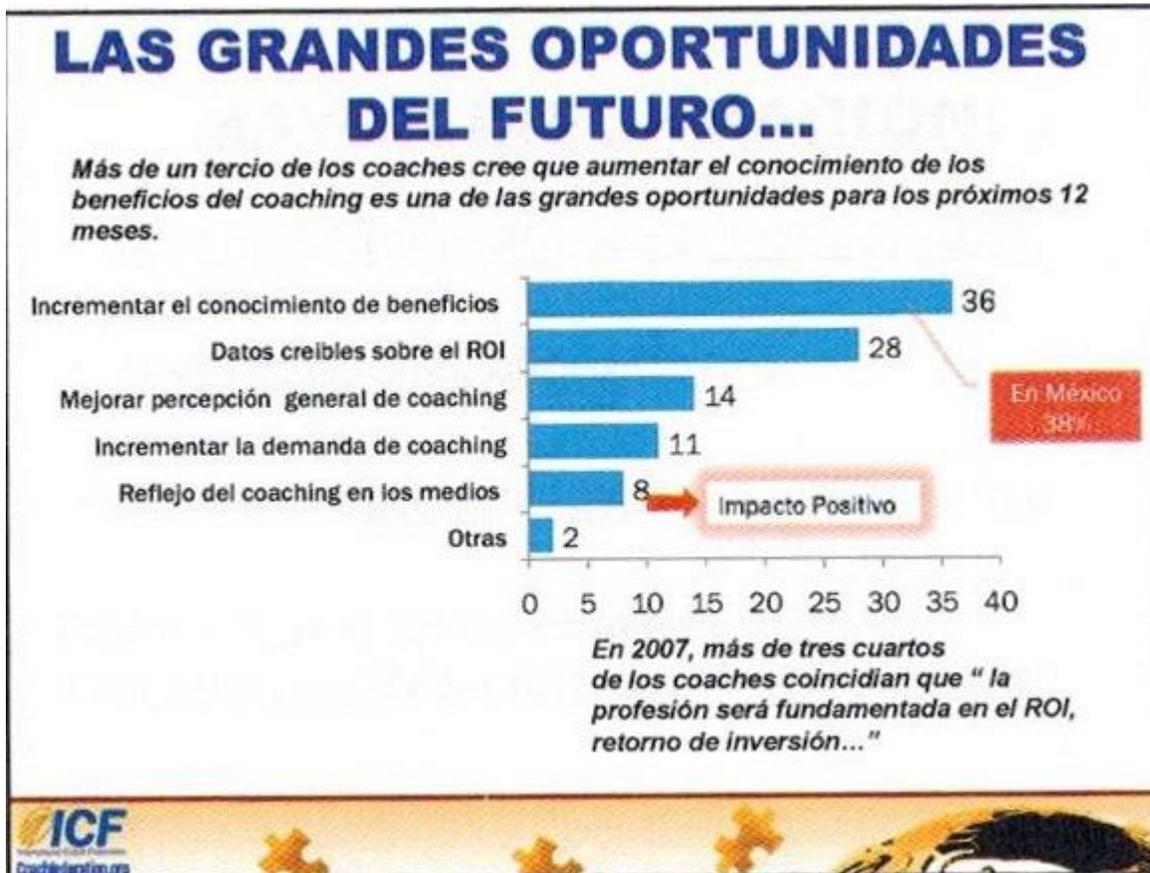
**¿Qué le haya perjudicado?**

Te puedo decir exactamente los porcentajes de satisfacción, satisfacción general con su experiencia en coaching, ese es el estudio del 2009, Global Coaching Client Study, que se hizo encuestando a clientes: el 96% de los clientes repetiría la experiencia de tener un coach, si se presentara la misma situación que lo llevo a tomar coaching.

Y reportan un buen retorno en la inversión, 86% de las personas, de los clientes consideran que pueden calcularlo, relatan que su empresa por lo menos logro tener su inversión de vuelta.

En este sentido, el coaching es una inversión que se paga sola.

Si, el coaching es muy buen retorno de inversión y muchas veces a las personas les cuesta trabajo saber ponerlo en números pero lo saben decir y lo reconocen.



### ¿Y quieren repetir 96% la experiencia?

Así es, así es, la satisfacción con procesos de coaching, por lo general es muy alta, más aún si continúan haciendo investigaciones para medir la efectividad del coaching. En ICF México, nuestra área de investigación; además de juntar suficientes respuestas para que podamos obtener información significativa de México, analizar la información de México, difundir la información de México, es brindar apoyo según podamos a personas que están realizando investigación. Se pueden poner en contacto en el mail: [investigacion@icfmexico.org](mailto:investigacion@icfmexico.org)

## ¿Quiénes usualmente te contactan?

Mucho nos piden apoyo personas que están realizando o iniciando su tesis en materia de coaching, sobre todo a nivel maestría.

Últimamente me ha llamado la atención, son personas que no se han metido demasiado al tema de coaching pero como materia de estudio, pero como proyecto de investigación para su titulación ellos quieren hacer, quieren empezarse a meter en coaching entonces se ven desarrollándose por ahí pero quieren apoyo por ejemplo desde delimitar el tema, saber dónde encuentran investigación de coaching, investigación de este tipo, de este otro tipo, requiero alguien que tenga tal grado en coaching, donde conozco esa persona que tenga este grado en coaching. Quienes se han acercado con preguntas sobre apoyo en este sentido, provienen de diversas ramas; de comunicación, de administración, de universidades privadas, de universidades públicas, de diferentes estados del país y también nosotros motivamos a que continúen con eso. Otra persona estaba haciendo un estudio acerca de la oferta de coaching en el país, en fin promover a que se haga, aun se hace poco poca investigación en coaching pero va a creciendo. A e ICF le interesa mucho que se siga haciendo investigación en materia de coaching y claro que lo va a seguir apoyando en la medida que le sea posible.



*“ICF le interesa mucho que se siga haciendo esta investigación”*

***Algo adicional que hace ICF para contribuir en promover y difundir altos estándares en la práctica del coaching, en lo que he tenido la oportunidad de colaborar también en 2009 y en 2013 es el premio “Prism Awards” que son premios a las mejores prácticas de coaching a nivel organizacional. Se puede acceder en el sitio web de [www.coachfederation.org](http://www.coachfederation.org) los ganadores de ese premio y cómo llevan su práctica organizacional de coaching. Es resultado de un proceso muy minucioso de revisión a detalle por parte de un jurado.***

**Hablando de las prácticas te fijas que estamos regresando al inicio de lo que motivo a la empresa a hacer esto.**

Te comentaba por ejemplo de los premios hay ciertos requisitos para que mejores prácticas de coaching a nivel global sean premiadas entonces eso permite ¿qué? Difundirlas, ¿Qué se está haciendo? y ¿Qué se está haciendo bien? ¿Con que resultados? ¿Cómo se hizo el programa?, etc.

**¿Y eso ya está en camino, ya se está haciendo?**

Ya, es un premio anual que da la ICF desde el 2005; las organizaciones que deseen participar, tienen que hacer un caso de estudio bastante a fondo de cuál fue ese proceso, hay ciertos requisitos, demostrar el impacto que logró la organización a raíz de la implementación de su programa de coaching. En 2013 que yo participé como parte del jurado, ganó una escuela de Turquía, es un caso interesantísimo, lo pueden conocer más en el sitio web de la ICF. Era un número mucho muy grande de casos de estudio que fueron enviados a la ICF por muy diversos concursantes, de todas partes del mundo. En México tuvimos un caso el año pasado, nadie sometió su caso para las mejores prácticas de coaching a nivel global; estoy segura de que en los próximos años si veremos más organizaciones participantes que provengan de México.

## ¿Cómo está conformado tu equipo de trabajo en el área de investigación de ICF México?



*“yo invitaría a otras personas a vincularse con ICF a ofrecerse como voluntarios en algún área porque tan solo contribuyes a que siga creciendo esta bellísima profesión, y contribuir cada quien desde su mirada...”*

En 2012 y 2013 formaron parte del equipo de Investigación ICF en México: Rocío Consuegra y Guillermo Currielche; en 2014 lo integra Rocío Consuegra y Tania Guido. Y para mí es el tercer año también que tengo el gusto de dirigir el área de investigación en coaching de ICF México. Hemos logrado colaborar de manera muy positiva, orientados a lograr resultados muy específicos. Todos colaboramos en un rol de voluntariado, gratuito, nadie que está en ICF México recibimos un solo peso del trabajo que hacemos pero sí en un espíritu de vamos a ayudar, a robustecer lo que es la práctica del coaching profesional en nuestro país.

## ¿Qué te ha dejado a ti esta experiencia?

A mí el colaborar activamente con ICF me ha dejado de verdad tanto que me es difícil poderlo delimitar. Puedo comentarte algunas cosas: 1) hacer equipo con otros profesionistas muy serios de coaching aquí en mi país y a nivel global haciendo

sinergias. Tengo mucho reconocimiento por quienes abanderan algo, un tema que ellos dicen yo voy a avanzar esto y lo hacen, desde el facilitar algo para que ICF o ICF México pueda actuar más ágilmente. etc. Me ha permitido compartir experiencias, me ha permitido algo que yo muchísimo quería desde que empecé a trabajar como coach es pues poner unas piedritas en donde otros coaches puedan pisar ¿no? donde ellos puedan pisar y puedas poner más elementos en su camino. A final de cuentas de lo que estamos hablando en coaching es de exponenciar y ayudar a que la persona florezca entonces cada quien desde su propio ámbito, desde sus propias capacidades, intereses, **considero que tenemos la obligación de estar contribuyendo más allá de nuestra practica individual en donde sea que uno este.** ICF para mí ha sido un camino excelente en el cual yo he estado feliz de poder y saber contribuir a mi profesión con la cual estoy comprometida. Y también saberte parte activa de la organización más grande a nivel global que conjunta coaches en un espíritu colaborativo y que lo seguiré haciendo; por todo esto y más, para mí ha sido una experiencia fabulosa estar vinculada con ICF en particular mi tema de interés o en donde pensé que yo podía estar contribuyendo en el área de investigación. Ha sido y sigue siendo una experiencia increíble.



*“considero que tenemos la obligación de estar contribuyendo a nuestra joven profesion, más allá de nuestra practica individual.”*

## ¿Un mensaje final para nuestros lectores?

Quisiera añadir, que dentro de las grandes oportunidades que ven los coaches a nivel global para nuestra profesión; es incrementar el conocimiento de los beneficios del coaching. En segundo lugar, generar más información sobre el retorno en la inversión que genera el coaching. Hacernos la pregunta, ¿cómo podemos colaborar en este sentido?

Quisiera recordar nunca olvidar el objetivo inicial que nos hizo a nosotros acercarnos al coaching, qué le hizo a cada persona acercarse al coaching, con qué espíritu lo hizo y qué impacto está teniendo en ese rol y cómo pudiera llevar ese compromiso con su profesión, a un mayor nivel. El compromiso con el desarrollo del potencial del ser humano ¿no? como puede llevarlo un “pasito” o un “pasote” más allá; dónde más pudiera contribuir, cómo puede para sí mismo seguir “elevando la barra”, no es nada más el adquirir para sí mismo en capacitación, en formación, sino también el estar dando, buscar siempre un equilibrio en lo que yo estoy obteniendo para mí y lo que yo estoy dando hacia afuera y seguir reconociendo que sigue siendo una profesión muy joven.

También consideren acercarse a ICF, colaborar y aprovechar lo que ofrece; hacerse miembro de ICF simplemente habla de cómo te estas conduciendo tú como coach.

**Pues muchísimas gracias por este espacio, quisiera dejar la puerta abierta, cuando consideres que he de contribuir para difundir, encantado es un medio, y te seguiremos dando lata con preguntas puntuales y sabiendo más de tu trabajo ¿sí?**

Con todo gusto, al contrario gracias por la oportunidad, gracias por el espacio y al igual alguna pregunta que se pueda generar a raíz de lo que hemos conversado, ustedes o quien este leyendo el blog pues con gusto nos pueden escribir al área de investigación en ICF México: que es [investigacion@icfmexico.org](mailto:investigacion@icfmexico.org) y adelante y algo muy importante también los invitaría a someter investigaciones en coaching, artículos sólidos de coaching que

ustedes tengan en habla hispana, en inglés, nosotros en particular estamos haciendo un esfuerzo muy grande por buscar que siga creciendo el número de investigaciones que pueden estar en el portal, provenientes de nuestra región y nuestro idioma. Los invito a que visiten el portal de investigaciones de la ICF, que exploren toda la riqueza que contiene. Y los invito a que sometan investigaciones al portal de ICF, si entran a nuestra página web de ICF México [www.icfmexico.org](http://www.icfmexico.org) ahí pueden ver una explicación breve del portal y de cómo someter su documento para que sea parte del portal, así logrando mucho mayor difusión y creciendo este importante acervo de coaching.

**Muchas gracias.**



## Trayectoria

Natalia Ortiz Mena, MA, PCC / Coach ejecutivo

Es coach personal y organizacional certificada por el Hudson Institute de Santa Barbara – California; y cuenta con la credencial PCC -coach profesional certificado – por la International Coach Federation. Es miembro del consejo directivo de la International Coach Federation – capítulo México, y desde el 2012 dirige el área de Investigación de la misma organización. En 2009 y 2013 fue parte del jurado para la selección y premiación a las mejores prácticas de Coaching a nivel mundial, “Prism Awards”, de la International Coach Federation.

Natalia dirige Coaching y Desarrollo, SC desde el año 2002; y se especializa en brindar coaching personal a ejecutivos, funcionarios y empresarios ayudándoles a saltar barreras: Es coach en diversas empresas nacionales y transnacionales; también es coach personal de empresarios y abogados en México, y atiende a miembros de la comunidad internacional de negocios en México.

Natalia cuenta con veinte años de experiencia dirigiendo y participando en programas de desarrollo organizacional, calidad en el servicio, así como en intervenciones personales hacia un desarrollo individual más pleno y productivo, en organizaciones líderes en sus ramos.

Natalia es psicóloga por la Universidad Iberoamericana. Cuenta con una maestría en desarrollo humano y organizacional por Azusa Pacific University en California, así como con estudios de postgrado en desarrollo organizacional por el ITESM.

Ha sido frecuente colaboradora en publicaciones periódicas como la revista Inversionista y PYME, en temas de coaching, desarrollo ejecutivo y desarrollo personal. Es miembro fundador de la Alianza Coaching Americas. Es coach asociado de NetExpat, red

mundial con base en Bruselas, que brinda apoyo integral al desarrollo personal y profesional de ejecutivos expatriados.

Natalia vive en la Ciudad de México.

**[investigacion@icfmexico.org](mailto:investigacion@icfmexico.org)**