

## FICHA TÉCNICA

**Autora:** DE LA ROSA VALVERDE, Mercedes.

**Título:** "Mi reto más ambicioso es el reconocimiento del coaching como una profesión a nivel oficial".

**Fuente:** Capital Humano, nº 318. Marzo, 2017.

**Resumen:** Los próximos 13 y 14 de marzo se va a celebrar en Valencia el VI Congreso de la Asociación Española de Coaching Ejecutivo-Organizativo y Mentoring, AECOP, bajo el lema "Liderando el Cambio desde el Coaching Ejecutivo". Pilar Colilla, nueva presidenta de AECOP, explica los objetivos del cOngreso y habla sobre sus retos al frente de asociación para afianzar el respaldo científico de la disciplina, revitalizar el prestigio profesional del coaching y mejorar el desempeño y cualificación de los profesionales a través de Certificaciones Profesionales y Formativas.

**Descriptorios:** Coaching / Mentoring / AECOP / Ética / Liderazgo



Pilar Colilla, Presidenta de AECOP

# “Mi reto más ambicioso es el reconocimiento del coaching como una profesión a nivel oficial”

Los próximos 13 y 14 de marzo se va a celebrar en Valencia el VI Congreso de la Asociación Española de Coaching Ejecutivo-Organizativo y Mentoring, AECOP, bajo el lema “Liderando el Cambio desde el Coaching Ejecutivo”. Durante dos días los profesionales reunidos en este evento discutirán sobre liderazgo, cambio y tendencia de futuro. Los asistentes tendrán ocasión de escuchar a reconocidos expertos como Lisa Ann Edwards, Simon Western y Patricio Barriga. Pilar Colilla, nueva presidenta de AECOP, explica sus retos al frente de la asociación y reflexiona sobre la situación de la profesión.

**Mercedes de la Rosa**, Redactora Jefe de Capital Humano.

**P**ilar Colilla es, desde hace unos meses, la nueva Presidenta de la **Asociación Española de Coaching Ejecutivo-Organizativo y Mentoring, AECOP**, organización profesional sin ánimo de lucro, que aglutina a profesionales e interesados por el Coaching Ejecutivo, es decir, el que se realiza en el ámbito profesional, empresarial y organizativo. Es la única asociación española que se dedica de forma exclusiva y especializada al Coaching Ejecutivo y Organizativo. Entre los retos que se ha planteado están el reconocimiento y prestigio de la profesión, su consolidación científica, el refuerzo de las garantías éticas y la validación de las competencias técnicas a través de las Certificaciones Profesionales y Formativas.

Pilar Colilla es licenciada en Filología Anglogermánica, experta universitaria en Animación Sociocultural; especialista universitaria en Dirección de Entidades sin Ánimo de Lucro, coach ejecutivo profesional, coach certificado por Marshall Goldsmith Stakeholders Centered Coaching y certificada en CDR Assessments. Es miembro de la Junta Directiva de Aedipe Comunitatn Valenciana desde 2012 y actualmente Secretaria General, y Directora de la revista “Dirigir Personas”, de Aedipe. Ha formado parte de la Junta Directiva de la Federación AECOP España y de FIACE desde 2012 con diversos cargos. También es miembro de la Association of Corporate Executive Coaches e impulsora de la Alliance of Executive Coaching Associations (ACEC-AECOP-FIACE). A Pilar Colilla le acompaña una Junta Directiva formada exclusivamente por mujeres, entre las que cabe destacar a Sandra Delgado, Secretaria General, y Xisca Sbert, vocal.

**Pregunta.- ¿Cuáles son sus objetivos al frente de AECOP?**

**Pilar Colilla.-** Los propósitos con los que empiezo esta andadura –y que se afianzarán o modificarán con el Plan Estratégico 2017-2020 en el que estamos empezando a trabajar– se pueden resumir, en primer lugar, en seguir afianzando el posicionamiento de la marca AECOP para que siga siendo cada vez más valorada y buscada en las empresas, organizaciones y asociaciones profesionales y empresariales del territorio nacional, en segundo lugar entre los profesionales que se dedican a esta disciplina y, finalmente, en los medios de comunicación de sectores afines. De esta manera AECOP podrá ser percibida en el mercado como una marca que simboliza:

- Máxima calidad y garantía en la intervención profesional desde el coaching ejecutivo,
- Procesos de cambio y de mejora basados en la consecución de objetivos así como en evidencias que lo demuestran, con un probado impacto en la productividad y los resultados empresariales,
- Profundo conocimiento de la realidad empresarial y el contexto organizativo,
- Rigor y mejora continua en los procedimientos para avalar la calidad de los programas formativos y de los profesionales que cuentan con una certificación AECOP,
- Impulso a la investigación científica que avale el Coaching de Empresa que se hace en España basado en datos rigurosos y medición de resultados,
- Vocación de servicio,
- Espíritu abierto al intercambio internacional consolidando alianzas y constituyendo organizaciones para el aprendizaje y crecimiento de nuestros profesionales así como para la promoción del coaching ejecutivo, de empresa y organizativo.

En suma, mi propósito inmediato es seguir trabajando con dedicación e ilusión para que: >

- > ■ Nuestros asociados se sientan satisfechos y orgullosos de pertenecer a una organización que persigue la excelencia y el rigor en la práctica profesional, que fomenta el intercambio y el aprendizaje compartido y que promueve la participación del socio mediante diversos cauces tanto a nivel territorial como nacional e internacional.
- Socios, profesionales, empresas y organizaciones sean los principales prescriptores de nuestra asociación y nuestros servicios.

**P.- ¿Cuál es el estado del coaching y qué retos tiene planteados como disciplina profesional?**

**P.C.-** El año pasado estrenamos, promovido por el Área de Ciencia de AECOP, el Barómetro Anual del Coach Ejecutivo con el que pretendemos, precisamente, tener datos que nos permitan analizar la situación de la profesión en el ámbito específico del coaching ejecutivo y establecer análisis comparativos que nos indiquen evolución y tendencias. Es un objetivo estratégico generar evidencias y recoger datos con rigor para que la información que trasladamos sea lo más exacta posible y mejore el conocimiento que se tiene de la práctica del coaching ejecutivo en España tanto dentro como fuera de nuestras fronteras. En cuanto a retos como disciplina profesional, en mi opinión, el más ambicioso –y que perseguimos todas las organizaciones tanto a nivel nacional como internacional– es el avance en el reconocimiento del coaching como una profesión a nivel oficial.

**p.- ¿Considera que el coaching en España está al nivel de los países más desarrollados en esta actividad? ¿Cuáles son los referentes y qué se puede aprender de ellos?**

**P.C.-** No es el coaching la única disciplina sobre la que hacerse esta pregunta. En muchos campos, y el coaching

es uno de ellos, tenemos que seguir aprendiendo de quienes tienen más experiencia y una mayor trayectoria. El coaching lleva en España desde los años 90 y con todos esos años de andadura tenemos grandes profesionales y grandes coaches en este país que están al nivel de los buenos coaches internacionales. Pero en España es un hecho que el coaching está peor valorado que en otros países, donde goza de mayor prestigio y mayor remuneración sobre todo cuando se trata, por ejemplo, de trabajar con altos directivos.

**P.- ¿El coaching necesita un mayor respaldo científico? ¿La AECOP puede aportar o promover algo en este sentido?**

**P.C.-** Respaldo científico sólido a nivel internacional lo hay, sin duda, desde hace ya mucho tiempo, y en el ámbito nacional empieza a haberlo. La realidad actual de las empresas requiere que incorporemos en nuestro discurso y nuestra práctica la medición, los datos, los resultados y

las evidencias. Y por supuesto que AECOP aporta y está aportando en este sentido. Hace ya un par de años que se creó el Área de Ciencia en AECOP y que se viene trabajando en colaboración con equipos de investigadores de varias universidades en la promoción y difusión de la investigación sobre coaching en nuestro país. La incorporación a nuestras actividades de un Foro Científico Anual y, en breve, de un encuentro anual de investigadores ya es un gran avance.

Además, abordar en nuestras actividades formativas (workshops, congresos...) temáticas como la medición del ROI en los procesos de coaching ejecutivo, herramientas de medición del éxito de un proceso, etc., contribuyen a difundir y promover el respaldo que proporciona la evidencia. Por otra parte, las sinergias entre el Área Internacional y el Área de Ciencia tendrán un gran protagonismo en este sentido acercando a nuestros profesionales las buenas prácticas de otros países y dando a conocer

## “Liderando el Cambio desde el Coaching Ejecutivo” es el lema de nuestro próximo Congreso que se celebrará en Valencia el 13 y 14 de marzo

fuera de nuestro territorio la calidad y rigor de la práctica profesional en nuestro país.

**P.- ¿Qué destacaría del próximo Congreso? ¿Cuáles son las principales líneas de trabajo?**

**P.C.-** “Liderando el Cambio desde el Coaching Ejecutivo” es el lema de nuestro próximo Congreso que se celebrará en Valencia el 13 y 14 de marzo. Hablaremos pues de liderazgo, de coaching, de cambio, de empresa...y reflexionaremos junto con reconocidos expertos sobre cambios en los estilos de liderazgo para adaptarlos a lo que la realidad socioeconómica, las empresas y las personas necesitan en el momento actual. Para ello, entre otras valiosas colaboraciones, contaremos con tres grandes ponentes internacionales: Lisa Ann Edwards (ROI del Coaching Ejecutivo); Simon Western (Liderazgo en red) y Patricio Barriga (Liderazgo Consciente).

**P.- ¿De qué forma se puede avanzar en los aspectos éticos de esta actividad?**

**P.C.-** En AECOP un pilar fundamental es el Área de Ética, en la que se enmarca el Comité Ético. En ella se trabajó durante más de un año, coordinando las reflexiones y experiencias de un gran número de coaches ejecutivos con amplia trayectoria profesional en toda España, para desarrollar el Marco Ético de AECOP, que garantiza la práctica profesional de nuestros coaches. Este Marco Ético que consta de 3 documentos –Código Ético, Código Deontológico y Manual de Buenas Prácticas para el Coach Ejecutivo– es el único marco ético en nuestro país específico para el coach que desempeña su labor en la empresa y en las organizaciones.

**P.- ¿El intrusismo sigue siendo un problema?**

**P.C.-** Lo es en muchas profesiones, incluso en las que están reconocidas como tales por el Ministerio de Educación. Por ello, las asociaciones de profesionales tenemos una gran responsabilidad de cara al mercado, para difundir, promocionar y dar a conocer los estándares de rigor y

calidad que deben tenerse en cuenta a la hora de elegir al proveedor de un determinado servicio. Paralelamente esta responsabilidad conlleva la búsqueda de la excelencia desde el enfoque de la mejora continua de los profesionales a los que avalamos.

**P.- ¿La certificación de cursos puede ser una garantía de calidad para el mercado?**

**P.C.-** La garantía de calidad es precisamente la razón de ser de las certificaciones de AECOP en el ámbito específico del coaching realizado en la empresa y en las organizaciones. Y en este sentido nuestra asociación pretende garantizar al mercado la calidad de dos tipos de servicios diferentes y complementarios: por una

parte, el ejercicio profesional del coach ejecutivo mediante nuestro recién renovado modelo de Certificaciones Profesionales y, por otra, la formación específica en coaching ejecutivo que se imparte a quienes quieren llegar a ser coaches, mediante nuestras Certificaciones Formativas que

justo empiezan ahora una fase de revisión y mejora.

**P.- La nueva Junta Directiva está compuesta exclusivamente por mujeres. ¿Por qué? ¿Qué mensaje se quiere lanzar con esto?**

**P.C.-** Es una circunstancia que se da pero que no ha sido buscada. No ha habido una intención de género en ello ni un mensaje específico que lanzar. Es una realidad a tener en cuenta y que, con los hechos y la andadura, veremos qué interpretación darle. Hasta ahora los presidentes anteriores de AECOP han sido hombres, en la Junta Directiva anterior yo era la única mujer y ahora AECOP tiene una mujer como presidenta y una Junta Directiva compuesta por mujeres. Ni entonces hubo intencionalidad de género ni la hay ahora. Pero, como queda patente, es un hecho que no pasa desapercibido y las razones nos las da la propia sociedad en la que vivimos y en la que el liderazgo femenino sigue siendo tema de conversación de primer orden. ■

**Es un objetivo estratégico recoger datos con rigor para que la información que trasladamos mejore el conocimiento que se tiene de la práctica del coaching ejecutivo en España**