



2016 ICF Global Coaching Study

RESUMEN EJECUTIVO

2016 ICF Global Coaching Study

RESUMEN EJECUTIVO

Exención de responsabilidad y copyright

NOTA: Las cifras que se presentan en este informe se basan en las respuestas de la encuesta y, por lo tanto, dependen de la exactitud de los datos proporcionados por los encuestados.

Este documento contiene información confidencial de la International Coach Federation (ICF). Prohibido revelar o usar ninguna parte del contenido de este material sin el consentimiento expreso por escrito de la ICF. Para solicitar permiso para reproducir cualquier material de esta publicación, envíe su solicitud por correo electrónico a icfpr@coachfederation.org o llame al +1.859.219.3580. Si se concede la autorización, se deberá mencionar la atribución a la ICF y a PricewaterhouseCoopers LLP. Todos los derechos reservados. Copyright 2016.

Introducción

El presente documento es un resumen de los resultados del *2016 ICF Global Coaching Study*. El estudio fue encargado en 2015 por la International Coach Federation (ICF) y lo llevó a cabo PricewaterhouseCoopers.

Representa la tercera iteración de la investigación de la ICF sobre la magnitud y el alcance de la profesión de coaching. Desde la publicación de la evaluación comparativa y el estudio de seguimiento en 2007 y 2012, respectivamente, la profesión de coaching ha seguido evolucionando. Además, cada vez hay más personas y organizaciones que han adoptado el coaching, y el uso de habilidades y enfoques de coaching se ha expandido más allá de los coaches profesionales para incluir a gerentes, directivos y personal de recursos humanos y de desarrollo de talentos profesionales, que aplican diariamente esas competencias en las interacciones en su puesto de trabajo.

En este contexto, el *2016 ICF Global Coaching Study* representa el trabajo de investigación más ambicioso, amplio y vasto de la industria realizado por la ICF hasta la fecha, el cual recopila la perspectiva de los profesionales y gerentes/directivos que utilizan habilidades de coaching en todo el mundo.

Proceso de la encuesta

La encuesta se puso en marcha en línea en julio de 2015, disponible en nueve idiomas:

- Inglés
- Francés
- Alemán
- Italiano
- Japonés
- Coreano
- Mandarín
- Portugués
- Español

Se implementaron diversas tácticas para que participasen todo tipo de coaches profesionales y gerentes/directivos que utilizaran habilidades de coaching, como por ejemplo:

- Envío de invitaciones personalizadas por correo electrónico y enlaces a la encuesta a miembros con y sin credenciales de la ICF, a personas cuya afiliación a la ICF hubiese finalizado y a directivos obtenidos a través de las alianzas estratégicas de la ICF con organizaciones empresariales y profesionales, incluida la Association for Talent Development (ATD), el Human Capital Institute (HCI) y la Society for Human Resource Management (SHRM).
- Envío de invitaciones y enlaces a encuestas por correo electrónico a personas que habían participado en las iteraciones anteriores del estudio y que habían expresado su voluntad de hacerlo nuevamente en el futuro.
- Invitaciones a miembros de la ICF para que reenviasen a su red profesional un enlace genérico al sitio web para poder registrarse en la encuesta en línea, con el fin de provocar un efecto de “bola de nieve”.
- Un correo electrónico y una campaña en los medios sociales de comunicación animando a los responsables regionales de la ICF de todo el mundo para que promoviesen la encuesta en sus comunidades.
- Diseño de la encuesta para poder realizarla con una amplia gama de dispositivos móviles.
- Recordatorios por correo electrónico a los contactos que aún no habían completado la encuesta, así como correos electrónicos mensuales a los nuevos coaches que se hubiesen unido a la ICF después del lanzamiento de la encuesta.
- Promoción de la encuesta entre los coaches que asistieron a nivel local, regional y global a los eventos de la ICF.

Además, muchos otros órganos profesionales de coaching también se ofrecieron para enviar mensajes directamente a sus propios miembros, invitándoles a participar en el estudio. Desde aquí queremos expresar nuestro más profundo agradecimiento a las siguientes organizaciones:

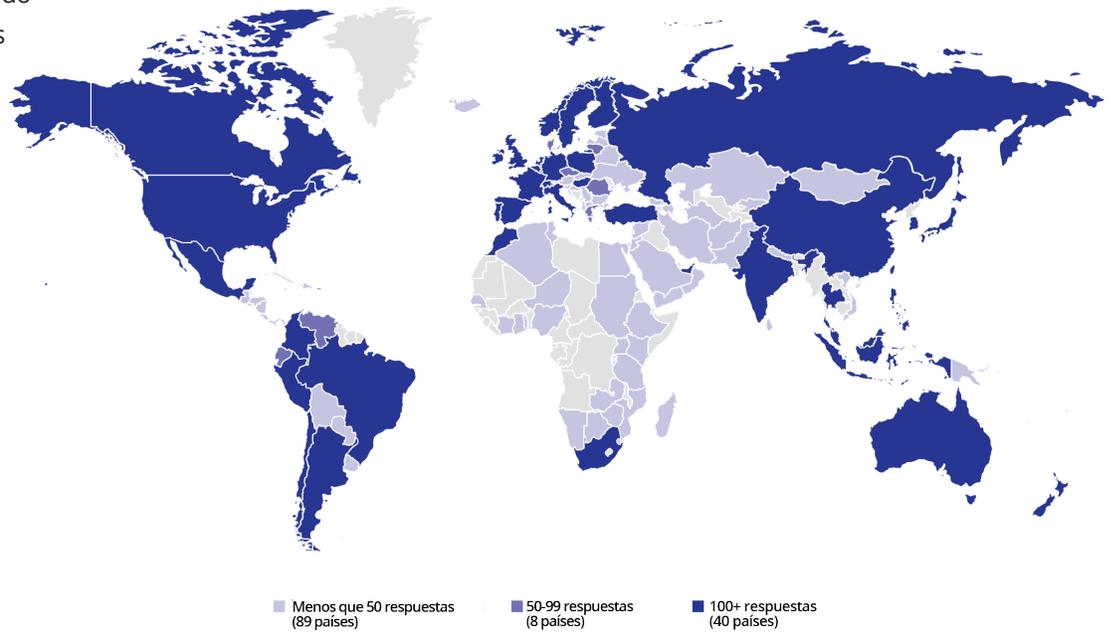
- Association for Coaching (AC)
- Association of Coach Training Organizations (ACTO)
- European Mentoring and Coaching Council (EMCC)
- Graduate School Alliance for Executive Coaching (GSAEC)
- International Association of Coaching (IAC)
- World Business Executive Coaches Summit (WBECS)

Resultados de la encuesta

El 2016 ICF Global Coaching Study, con 15.380 respuestas válidas a la encuesta procedente de 137 países, representa el trabajo de investigación más ambicioso y amplio del sector realizado por la ICF hasta la fecha. (El 2012 ICF Global Coaching Study obtuvo 12.133 respuestas de 117 países).

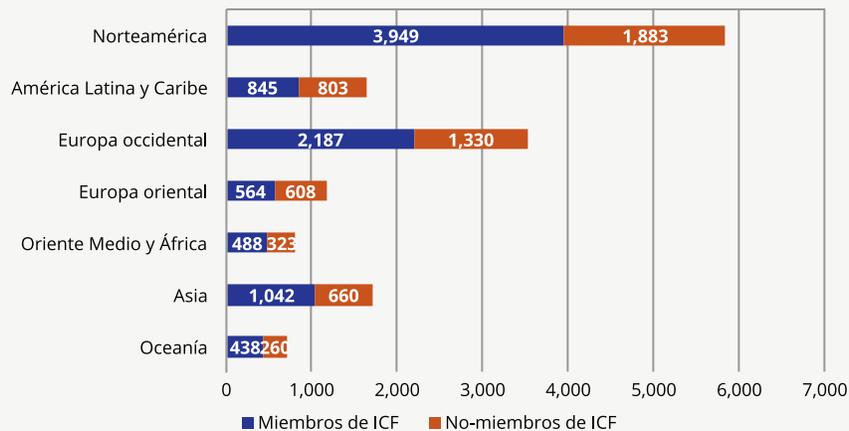
Cuarenta países obtuvieron cada uno de ellos más de 100 respuestas a la encuesta y líderes destacados de sus capítulos de la ICF recibieron acceso a datos personalizados de la encuesta, presentados a través de una plataforma de creación de informes de datos en línea. Entre los que superaron las 100 respuestas también se encuentran:

- 18 estados de EE.UU.
- 4 provincias canadienses
- 2 regiones del Reino Unido
- 3 territorios australianos



La respuesta recibida de individuos que no eran miembros de la ICF demuestra además el éxito de los esfuerzos realizados por promover ampliamente la difusión de la encuesta. En total, se presentaron 5.867 respuestas válidas por parte de personas no pertenecientes a la ICF, lo cual representa el 38% del número total de encuestas completadas. En comparación, ese porcentaje representó el 36% de respuestas válidas en el estudio de 2012.

Respuestas a la encuesta por región y miembro de ICF



Diseño actualizado de la encuesta

El cuestionario para el estudio de 2016 ha sido muy similar al instrumento empleado para el *2012 ICF Global Coaching Study*, lo cual facilita las comparaciones entre una amplia gama de temas.

El cambio más significativo se llevó a cabo en la pregunta de selección planteada al principio del cuestionario. En el estudio de 2012, se incluyó a los encuestados en los resultados de la encuesta si estos respondían “sí” a la pregunta siguiente: “¿Es usted un coach profesional?”.

Para obtener información sobre perfiles indicativos de los gerentes/directivos con habilidades de coaching, se adoptó un enfoque de dos etapas para el estudio de 2016. Al igual que en el estudio de 2012, se les preguntó a los encuestados si se consideraban a sí mismos coaches profesionales. En una pregunta de seguimiento, se preguntó a los encuestados que seleccionasen cuál de las siguientes opciones describía mejor lo que son principalmente:

- Coach profesional externo
- Coach profesional interno
- Coach profesional externo e interno
- En estos momentos ya no hace coaching y no piensa hacerlo en el futuro
- Gerente/director de recursos humanos/desarrollo del talento que utiliza habilidades de coaching
- Gerente/directivo que utiliza habilidades de coaching
- Ninguna de las anteriores

No se plantearon más preguntas a quienes respondieron “Ninguna de las anteriores”. Los identificadores restantes se utilizaron para clasificar a los encuestados en dos amplias categorías: coaches profesionales y gerentes/directivos con habilidades de coaching.

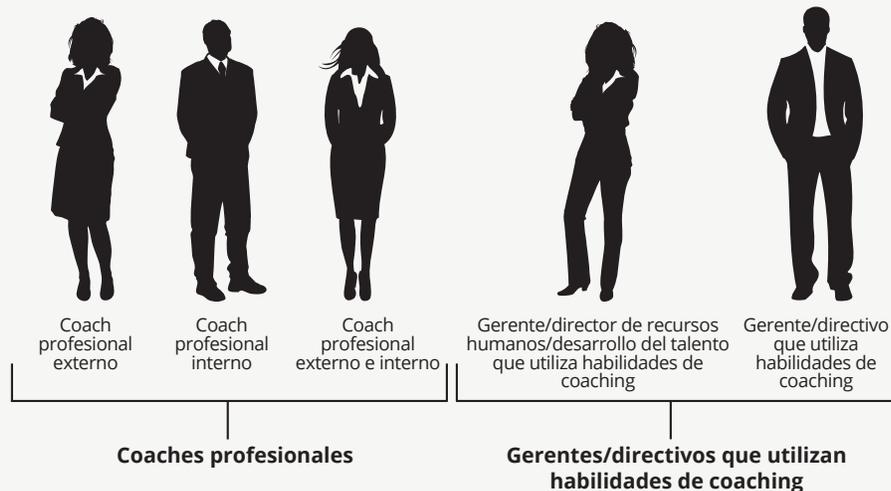
Espectro del coaching

Al estimar la magnitud y el alcance de la profesión de coaching, el 2012 *ICF Global Coaching Study* adoptó una visión binaria basada en cómo se contestó a la pregunta, “¿Es usted coach profesional?”. Sin embargo, a medida que un número creciente de individuos y organizaciones aplicaban enfoques y habilidades de coaching fuera del contexto de compromisos tradicionales de coaching, este punto de vista binario dejó de ser suficiente.

El término “espectro del coaching” representa una amplia gama de modalidades en las que se pueden aplicar los enfoques y las competencias del coaching. En un lado del espectro están los gerentes y directivos que aplican habilidades y enfoques de coaching en el lugar de trabajo. El tipo y el alcance de la formación que reciben esas personas puede variar drásticamente. En el otro extremo están los coaches profesionales capacitados y formados, la mayoría de los cuales derivan o han derivado una parte de sus ingresos anuales de su trabajo como coaches internos o externos.

Aunque es posible que un individuo se pueda incluir en diversos puntos del espectro del coaching (por ejemplo, alguien puede utilizar habilidades y enfoques de coaching en su papel como director de una organización de RR.HH. y operar un negocio a tiempo parcial como coach externo profesional), para los fines de este estudio, los encuestados fueron clasificados de acuerdo a la modalidad que ellos mismos dijeron que se ajustaba mejor.

Cómo respondieron a sí mismos auto-identificados:



Magnitud y alcance

Un objetivo clave del estudio fue determinar las estimaciones de ingresos por tipo de coaching, región geográfica y total mundial. Para determinar esas cifras de ingresos, primero es necesario hacer algunas suposiciones sobre el número de coaches que hay en el mundo.

Actualmente, no hay una lista aceptada e inclusiva a nivel mundial de los individuos en el espectro del coaching. Por consiguiente, fue necesario estimar el número de coaches, tanto globalmente como por región, utilizando una combinación de la cifra real del total de miembros de la ICF junto al número estimado de miembros de otras organizaciones y las respuestas de la encuesta, de acuerdo con un método de coeficiente de afiliación. Esta metodología se describe con detalle en el Apéndice Técnico del Informe Final.

A partir de los datos disponibles, se estima que actualmente hay aproximadamente 53.300 coaches profesionales en ejercicio en todo el mundo. Europa Occidental representa el mayor porcentaje (35%), seguida por Norteamérica, con un porcentaje estimado del 33%.

Al aplicar el método de coeficiente de afiliación con los resultados de la encuesta, se arroja una cifra estimada de 10.900 gerentes/directivos con habilidades de coaching. Esta estimación debe considerarse estrictamente indicativa y sujeta a un mayor nivel de incertidumbre que las cifras de coaches profesionales.

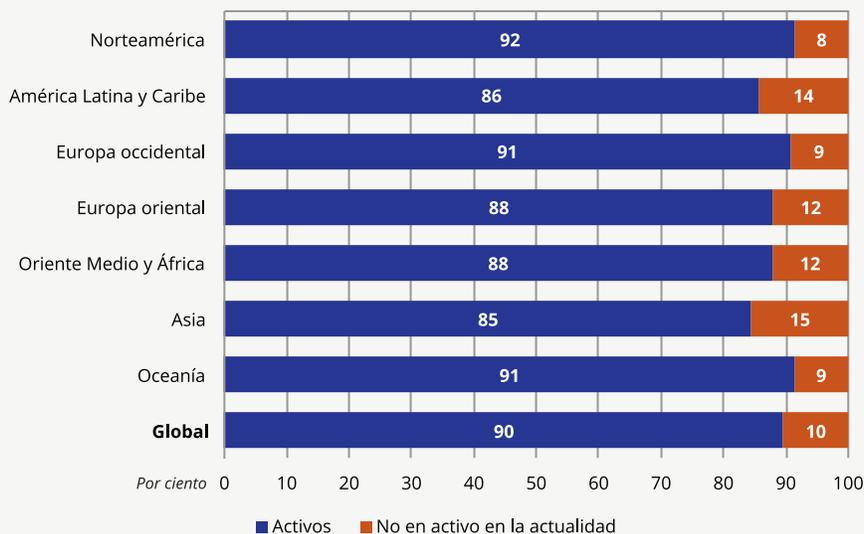
Coaches profesionales y gerentes/directivos con habilidades de coaching: Estimaciones por región del mundo

	Coaches profesionales	Gerentes/ directivos con habilidades de coaching	Espectro del coaching
Norteamérica	17.500	3.100	20.600
América Latina y Caribe	4.000	1.000	5.000
Europa occidental	18.800	2.700	21.400
Europa oriental	4.500	1.500	6.000
Oriente Medio y África	2.400	700	3.100
Asia	3.700	1.500	5.200
Oceanía	2.400	400	2.800
Global	53.300	10.900	64.100

NOTA: Las previsiones se han redondeado en centenas. Por lo tanto, los subtotales pueden no corresponder a las cifras totales.

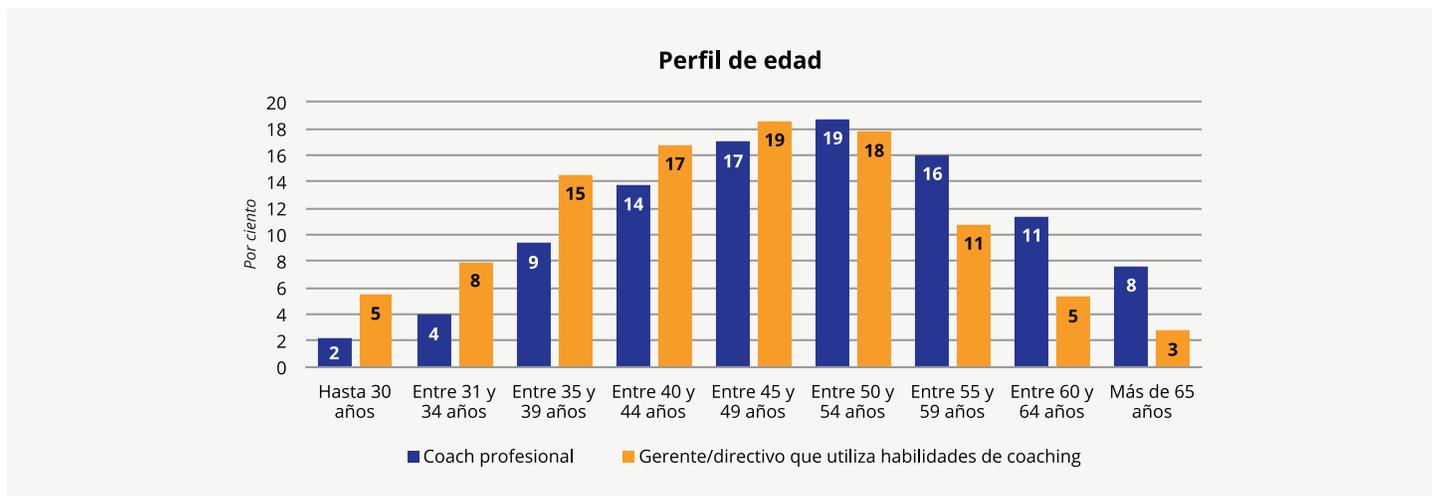
El noventa por ciento de los coaches profesionales afirma que tiene clientes activos en la actualidad. La proporción de coaches profesionales con clientes activos fue mayor en las regiones establecidas de Norteamérica (92%), Oceanía (91%) y Europa occidental (91%).

Coaches activos: Porcentaje de coaches profesionales



Perfil de edad

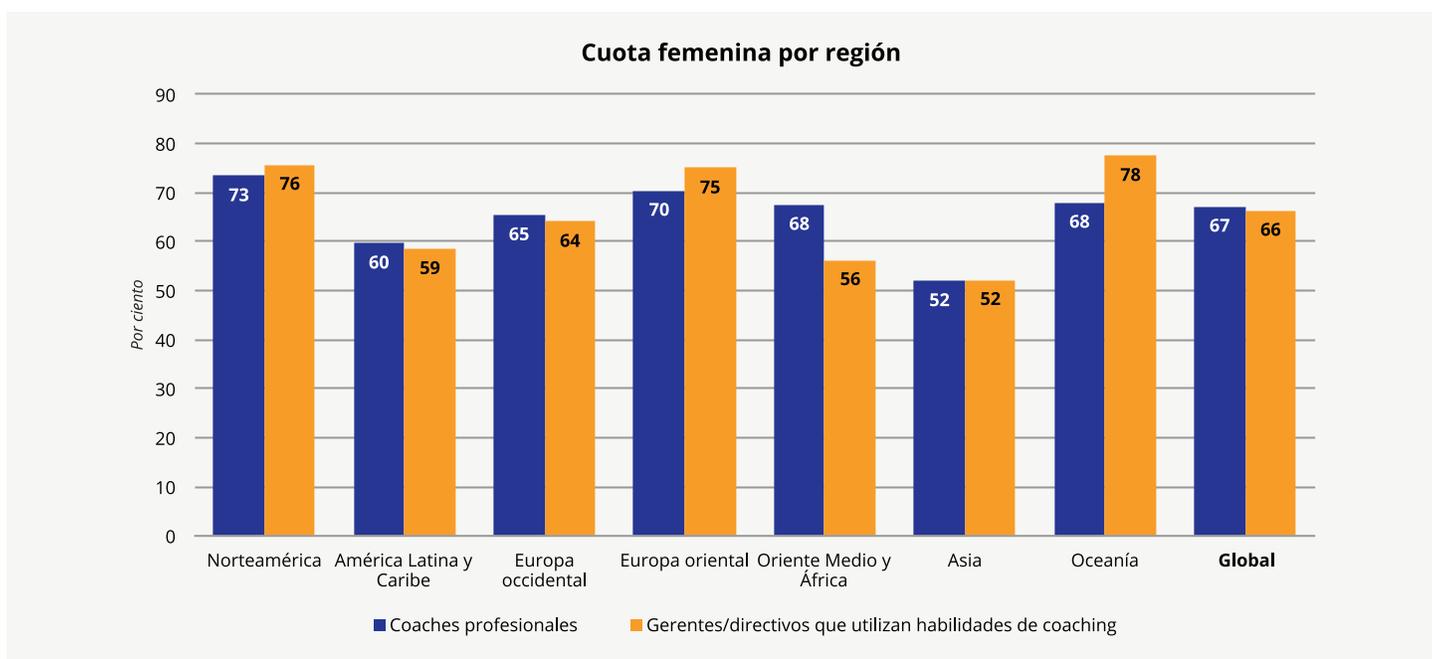
Los coaches profesionales que respondieron a la encuesta se dividieron casi por igual entre menores de 50 años (46%) y aquellos con 50 años o más (54%). Casi uno de cada cinco coaches profesionales (19%) está en el rango de edad de 50-54, y un poco más de la mitad de los coaches tiene entre 45 y 59 años de edad.



El perfil de edad de los gerentes/directivos con habilidades de coaching sesga hacia los grupos de edad más jóvenes. Casi la mitad son menores de 45 años. La proporción de gerentes/directivos con habilidades de coaching que son menores de 40 años es casi el doble que la de coaches profesionales (28% frente al 15%).

Género

Las mujeres representan el 67% de los coaches profesionales y el 66% de los gerentes/directivos con habilidades de coaching. A nivel regional, la cuota femenina de coaches profesionales es más alta en Norteamérica y menor en los mercados emergentes. El modelo regional entre los gerentes/directivos con habilidades de coaching es muy similar al de los coaches profesionales.



Rentas e ingresos

Se pidió a los coaches profesionales con clientes activos que proporcionasen sus ingresos anuales generados únicamente por el coaching. Los encuestados proporcionaron datos de ingresos anuales en un total de 73 monedas diferentes.

A fin de proporcionar un punto de referencia común, las cifras de los ingresos se convirtieron a dólares estadounidenses (USD), en función de los tipos de cambio internacionales publicados por el Banco Mundial. Cuando se calcula en USD, los ingresos promedio son más altos en las regiones de altos ingresos de Norteamérica, Europa occidental y Oceanía.

Sin embargo, debe recordarse que, mientras que los datos de los ingresos se han proporcionado en una sola moneda, el valor de las cantidades citadas en los distintos países debe contextualizarse en términos de paridad del poder adquisitivo (PPA) y diversos niveles de vida. Este tema se examina en mayor detalle en el Informe final.

Tanto a escala mundial como dentro de cada región del mundo, hay una variación considerable en los ingresos anuales obtenidos a través del coaching.

Ingresos/rentas anuales promedio, promedio USD

	<i>USD</i>
Norteamérica	61.900 \$
América Latina y Caribe	27.100 \$
Europa occidental	55.300 \$
Europa oriental	18.400 \$
Oriente Medio y África	35.900 \$
Asia	37.800 \$
Oceanía	73.100 \$
Global	51.000 \$

Las estimaciones para 2015 de la renta media de coaching pueden compararse con las cifras de 2011 publicadas en el *2012 ICF Global Coaching Study*. La comparación en términos de USD indica un modesto crecimiento del 6% en el periodo de 2011-2015.

Para cada una de las siete regiones del mundo, el total de ingresos procedentes de coaching se calculó combinando la estimación regional para los coaches activos con un promedio de ingresos anuales de coaching. Según esto, se estima que el total de los ingresos globales de coaching en 2015 fue de 2.356 millones de USD, lo que representa un aumento del 19% sobre la estimación de 2011.

Ingresos anuales totales del coaching

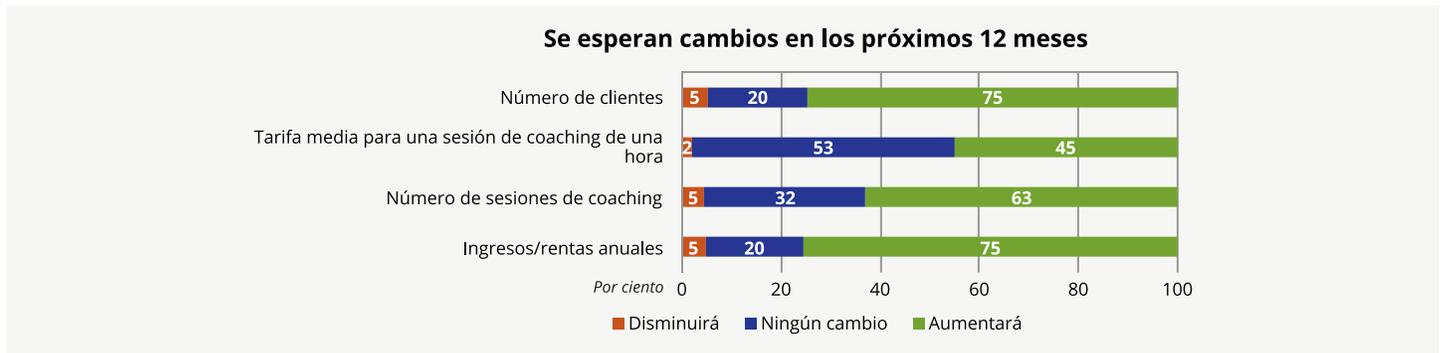
	USD (millones)	% de cuota mundial	% de cambio 2011-2015
Norteamérica	955 \$	40,6	35,2
América Latina y Caribe	92 \$	3,9	26,6
Europa occidental	898 \$	38,1	8,5
Europa oriental	70 \$	3,0	1,4
Oriente Medio y África	73 \$	3,1	7,1
Asia	113 \$	4,8	18,8
Oceanía	154 \$	6,5	10,4
Global	2.356 \$	100,0	19,0

NOTA: Las cifras porcentuales del cambio se han calculado de estimaciones sin redondear. Algunos encuestados, principalmente coaches internos, indican cero ingresos anuales. Representaron el 3,7% de los coaches dando una cifra de ingresos anuales. Se ajustaron los resultados brutos para esas respuestas.

Según los indicadores de todos los sectores empresariales, los coaches profesionales miran hacia los próximos 12 meses con confianza.

Tres de cada cuatro coaches profesionales con clientes activos (75%) dijeron que esperan que el número de clientes de coaching aumenten durante los próximos 12 meses. Una proporción similar (75%) dijeron que prevén un aumento en los ingresos anuales de coaching. Más de seis de cada diez (63%) dijeron que esperan que el número de sus sesiones de coaching aumente.

Los coaches profesionales confían menos en un aumento del promedio de los honorarios (45%). Sin embargo, muy pocos coaches profesionales (2%) dijo que esperan que disminuya el promedio de los honorarios.



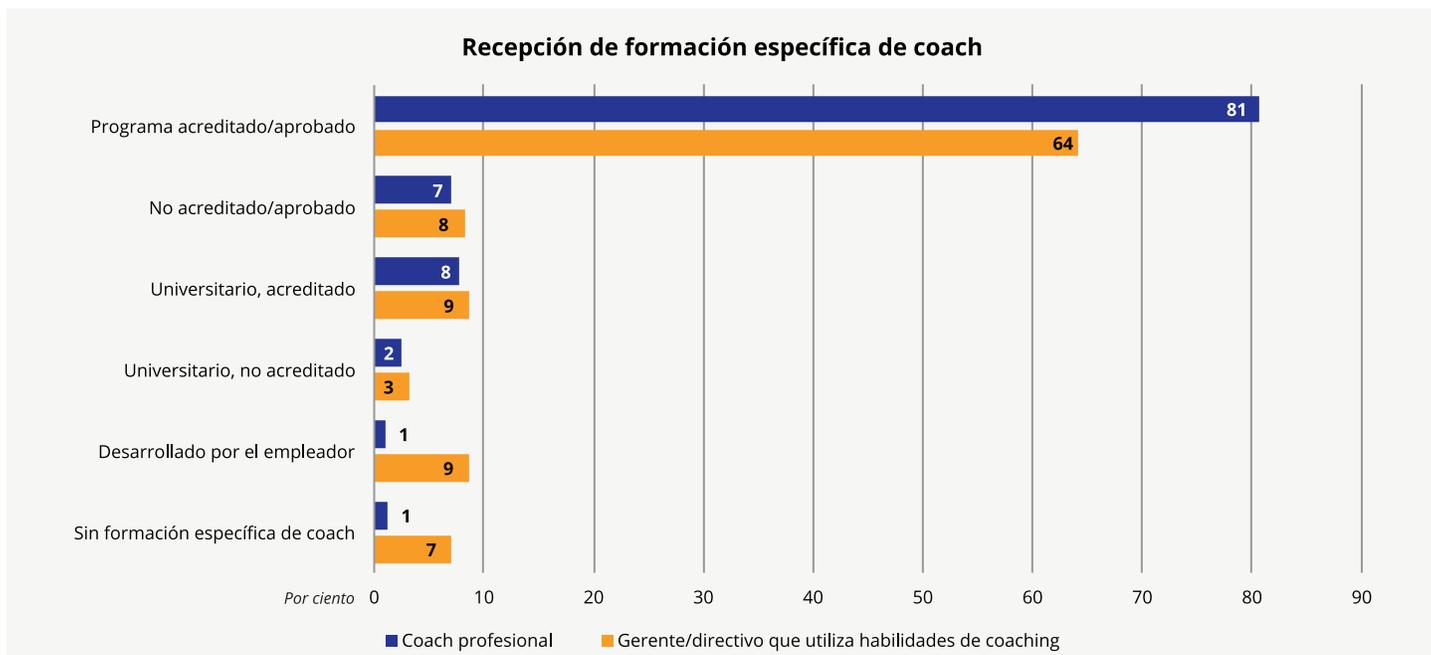
Formación y credenciales

Proyectando los resultados de 2012, el estudio de 2016 demuestra el alto valor que los coaches profesionales depositan en la formación y la obtención de credenciales. Esta ampliación de la investigación también revela que los gerentes/directivos con habilidades de coaching depositan un valor igualmente elevado sobre esos indicadores de profesionalidad.

Formación

Casi todos los coaches profesionales (99%) informaron de que habían recibido algún tipo de formación específica en coaching, y una gran mayoría (89%) recibió formación que fue acreditada o reconocida por una organización de coaching profesional.

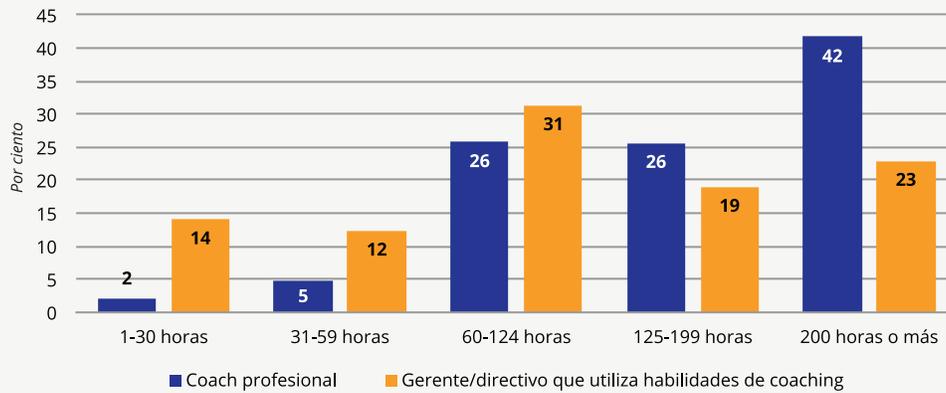
La recepción de formación específica en coaching también fue muy alta entre los gerentes/directivos con habilidades de coaching, ya que el 93% señaló que había recibido formación. Casi tres de cada cuatro (73%) dijo haber recibido formación específica en coaching acreditada o aprobada.



Entre los coaches profesionales que afirmaron haber recibido formación específica de coaching, más de dos de cada tres (68%) habían completado más de 125 horas de formación específica en coaching.

Menos gerentes/directivos dijeron que habían recibido más de 125 horas de formación específica de coaching (42%). Sin embargo, casi uno de cada cuatro gerentes/directivos con habilidades de coaching (23%) manifestó que había recibido más de 200 horas de formación.

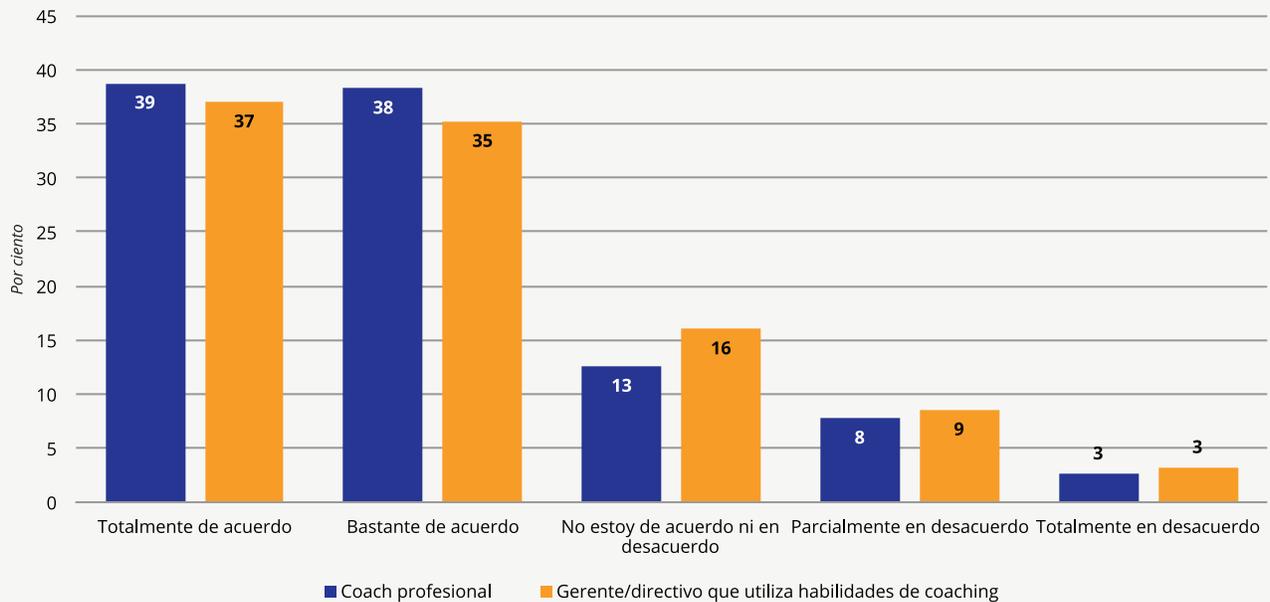
Horas de formación específica de coach



Credenciales

Una gran mayoría de coaches profesionales y gerentes/directivos con habilidades de coaching estuvo de acuerdo en que los individuos o las organizaciones que utilizan coaching esperan que sus coaches estén certificados.

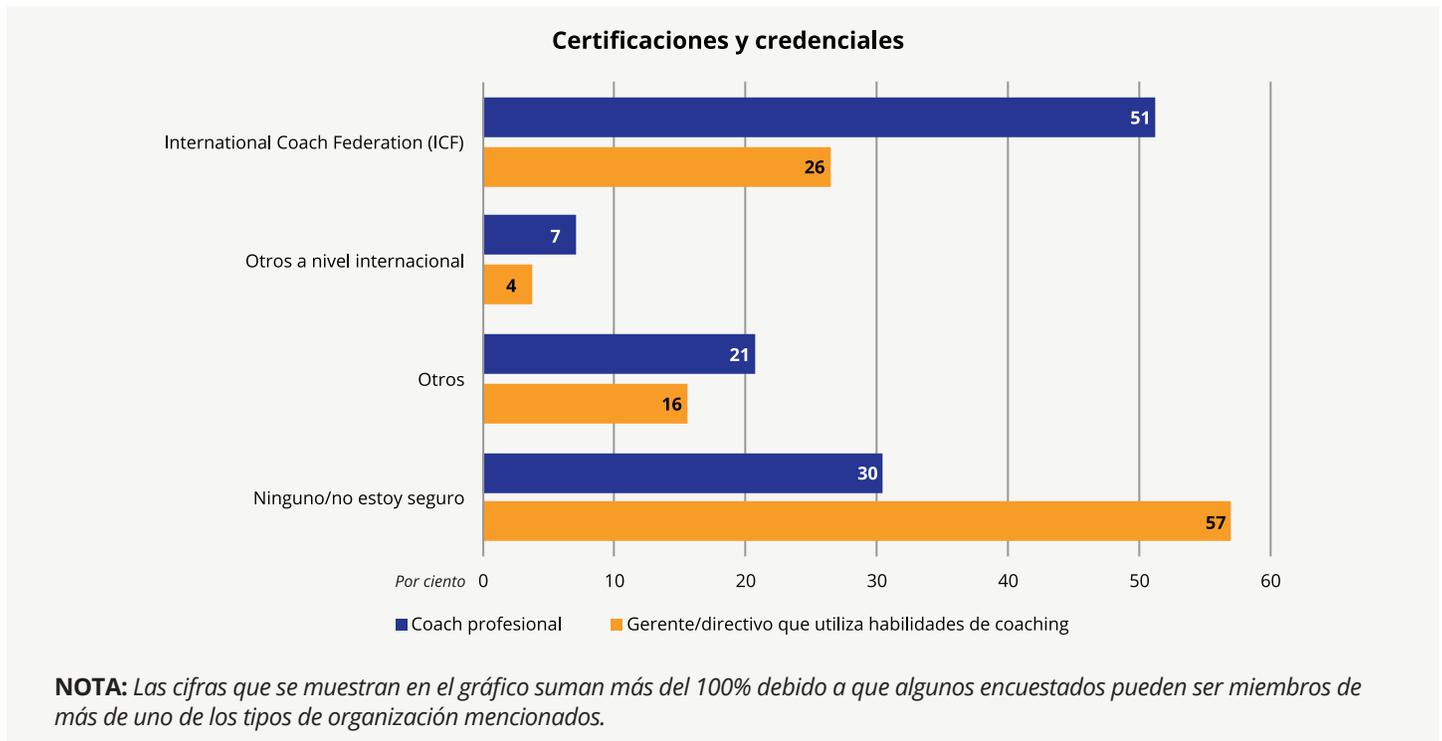
Las personas y organizaciones que van a recibir coaching esperan que sus coaches estén certificados / acreditados.



La mayoría de los coaches profesionales dijo que actualmente dispone de una credencial o certificación de una organización de coaching profesional, y el 51% de coaches profesionales indicó que dispone de una credencial de la ICF.

Más de la mitad de los gerentes/directivos con habilidades de coaching dijo que no dispone de ninguna certificación ni credencial de una organización de coaching profesional. Sin embargo, uno de cada cuatro señaló de que disponía de una credencial de la ICF, y el 20% indicó que dispone de credenciales de otras organizaciones internacionales, regionales o asociaciones nacionales.

Cabe señalar que las proporciones de muestra de las certificaciones y credenciales reflejan en parte el papel de la base de datos de miembros y coaches certificados de la ICF que completaron la encuesta.

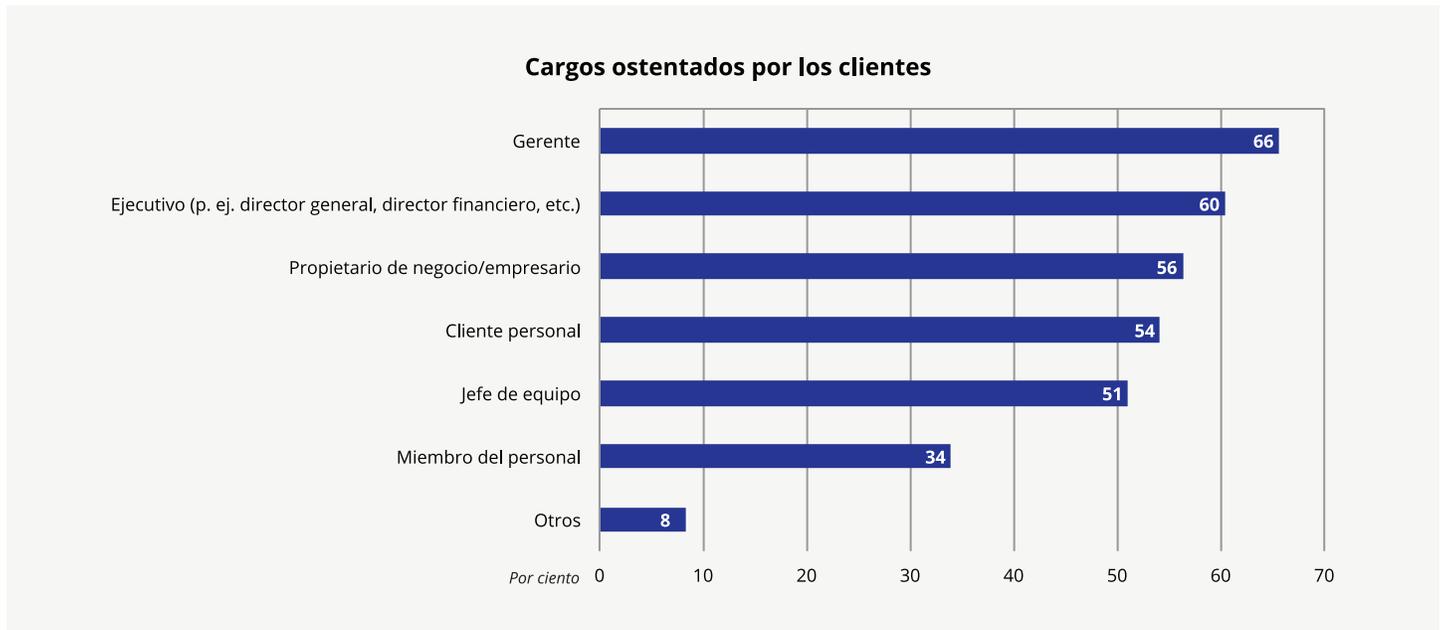


Cientes de coaching

Se plantearon diversas preguntas a los coaches profesionales sobre los atributos de los clientes con los que trabajan.

Cargo de los clientes

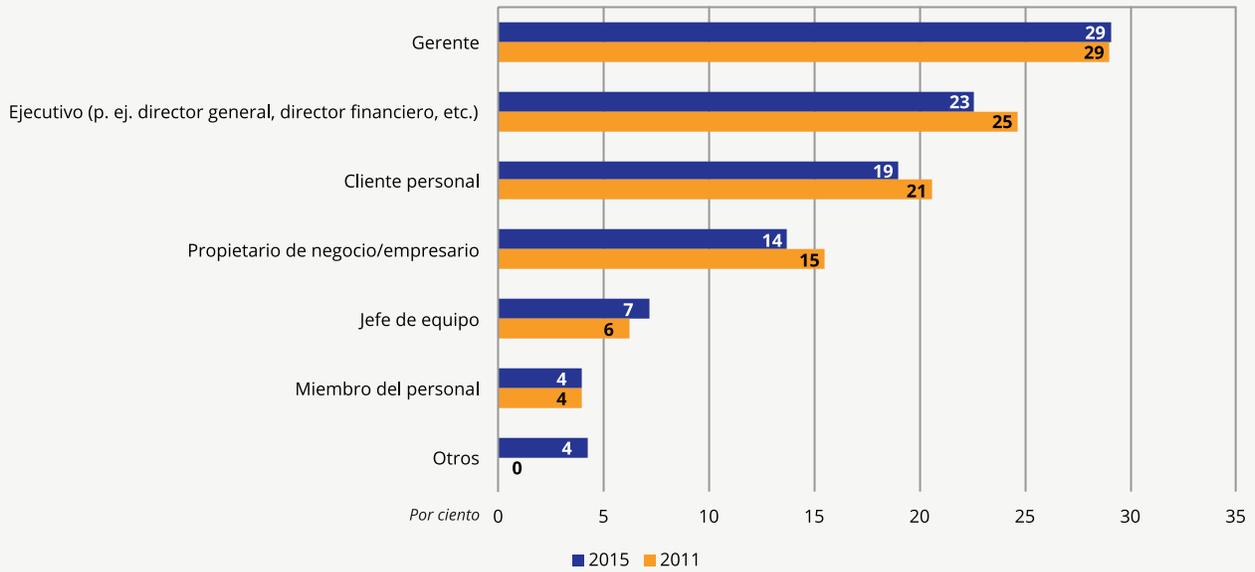
Cuando se les pidió que identificaran los cargos que ocupan todos sus clientes, dos de cada tres profesionales dijo que hacen coaching a gerentes, seguido por ejecutivos, dueños de negocios y empresarios, clientes personales, directores de equipos, empleados y otros. De media, los encuestados mencionaron tres cargos.



También se preguntó a los coaches profesionales que identificasen el cargo que ocupa la mayoría de sus clientes. Los gerentes fueron mencionados con mayor frecuencia (29%). Casi uno de cada cuatro (23%) afirmó que hace coaching principalmente a ejecutivos, y un 19% eligió a clientes personales.

El patrón de la mayoría de cargos de los clientes es muy similar a los resultados reportados en el 2012, tanto en términos de la frecuencia como en el orden de rango del cargo. Sin embargo, cabe destacar que la categoría de "otros" se introdujo en el estudio de 2016; por lo tanto, las cifras porcentuales deben compararse con precaución.

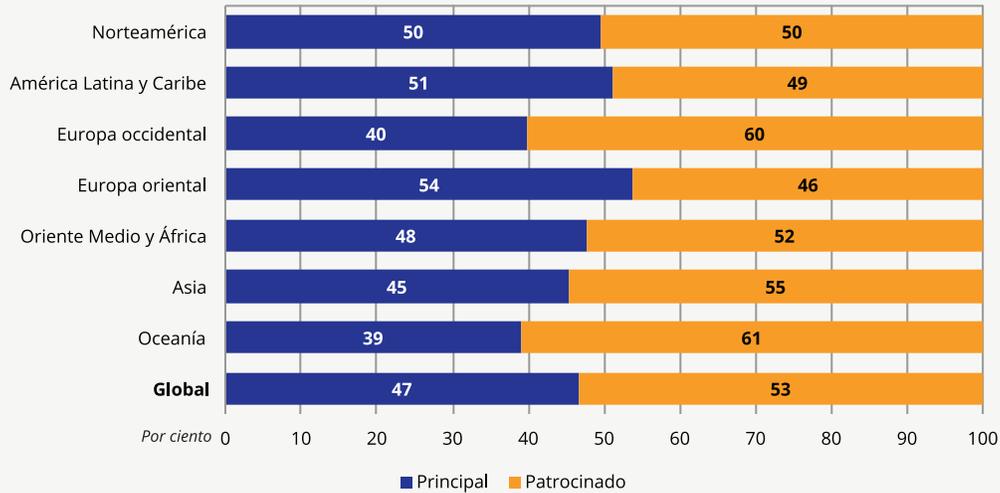
Cargo ostentado por la mayoría de clientes



Clientes principales y patrocinados

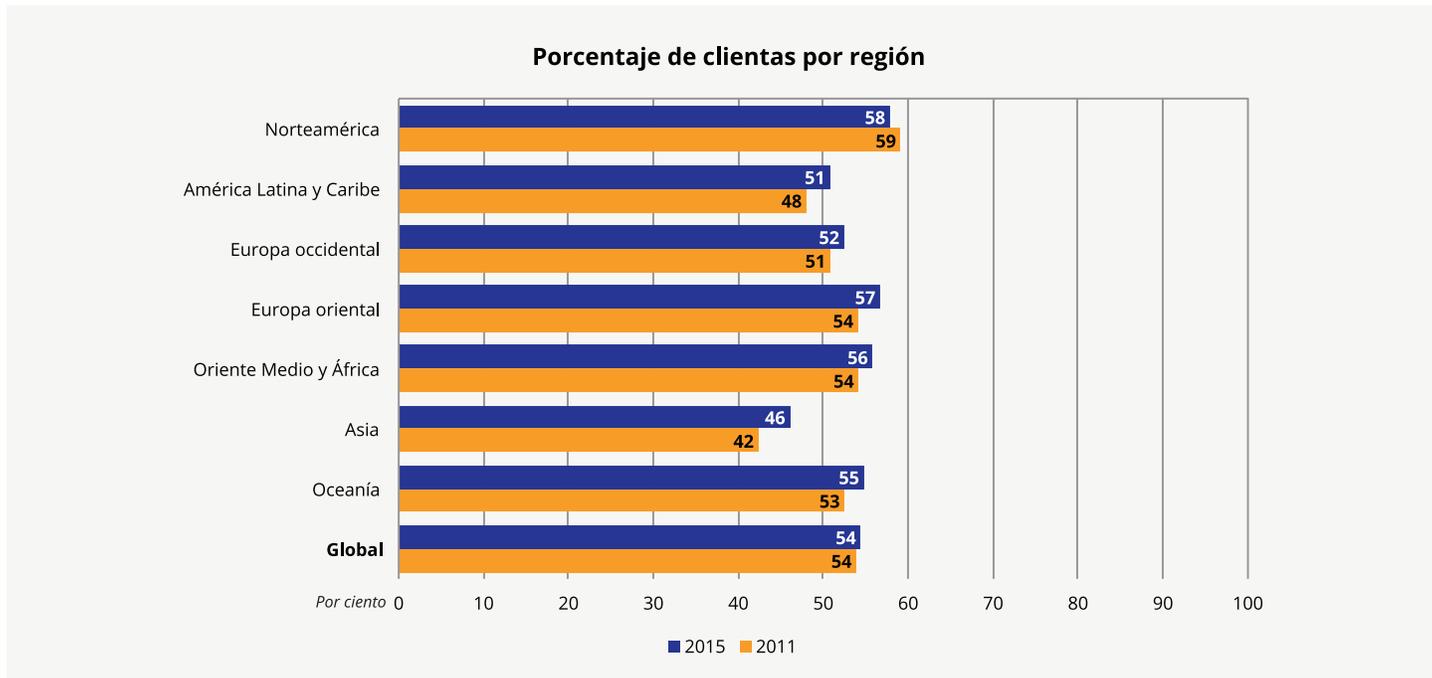
Se preguntó a los coaches profesionales acerca del porcentaje de sus clientes que paga por su propio coaching (clientes principales) y la proporción de clientes cuyo coaching lo paga una tercera parte (clientes patrocinados). En general, la mayoría de los clientes están patrocinados. En comparación con 2011, la cuota de patrocinados aumentó dos puntos porcentuales, del 51 al 53%.

Clientes principales y patrocinados

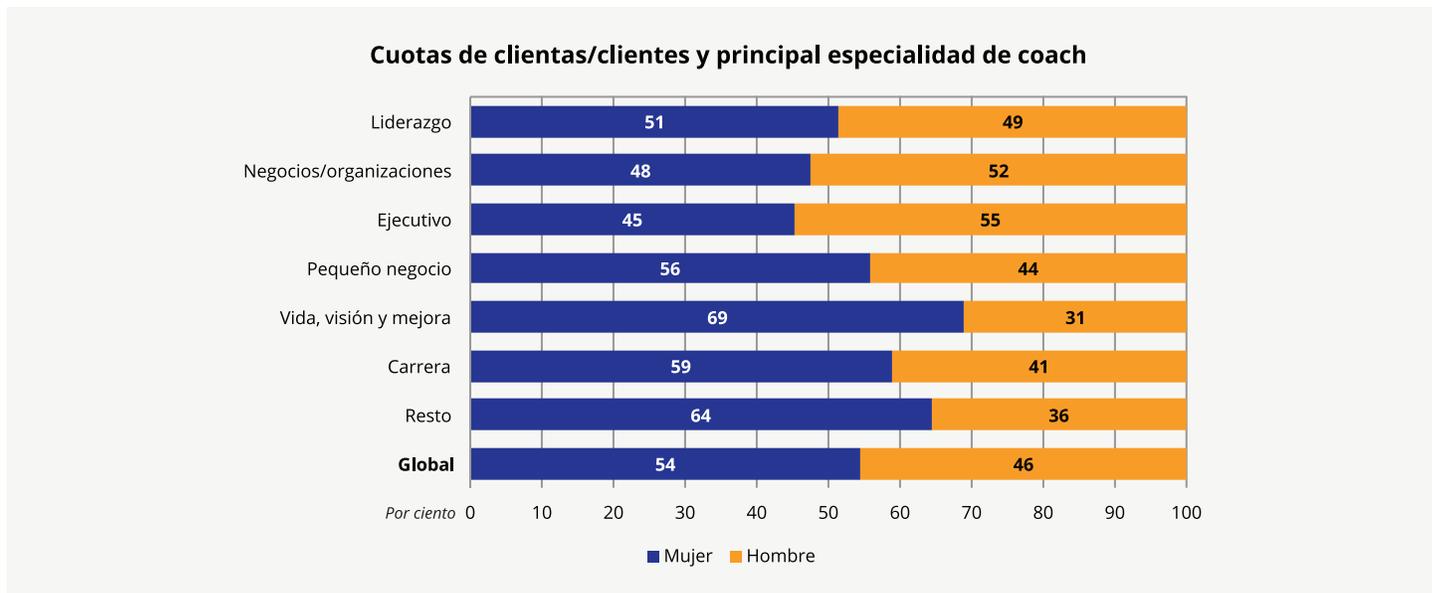


Género de los clientes

Las mujeres siguen constituyendo la mayoría de los clientes de los coaches. El porcentaje del 54% de clientas de coaching no ha cambiado desde 2011. El modelo regional en la proporción de clientes por género también ha permanecido estable entre 2011 y 2015.

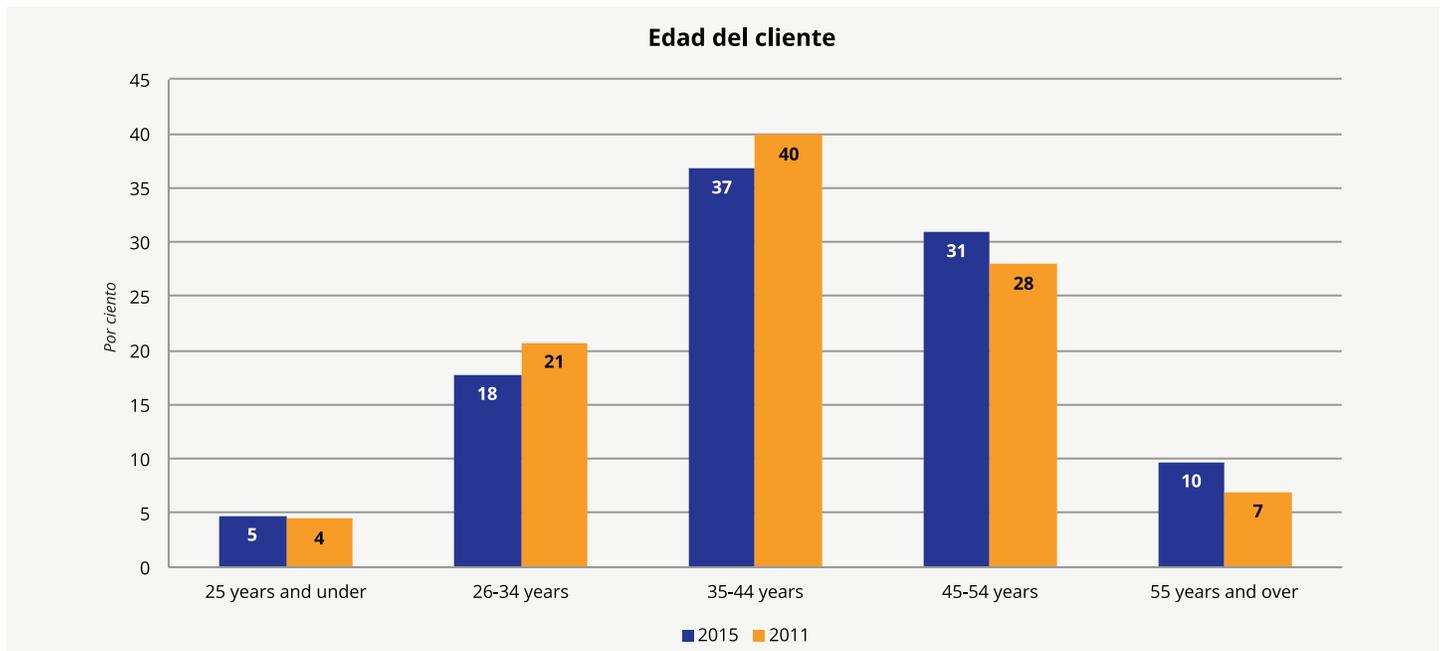


La cuota de género varía con la principal especialidad del coach profesional.

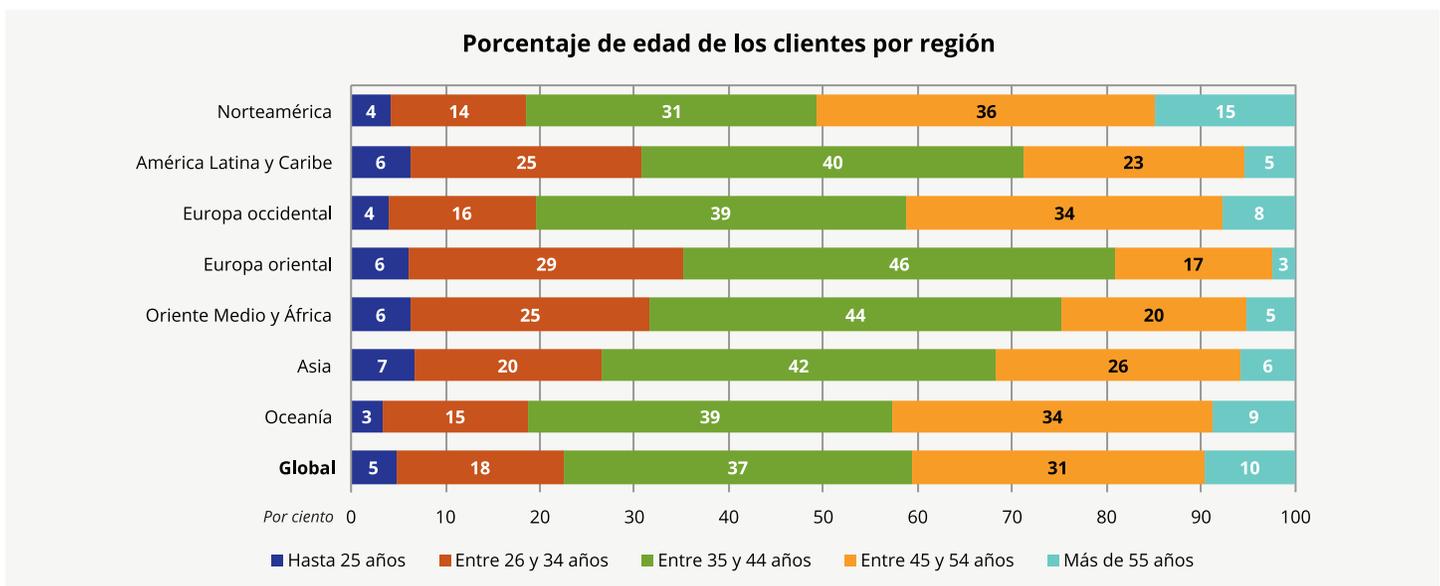


Edad de los clientes

Se preguntó a los coaches profesionales que indicaran la proporción de sus clientes activos que entraba dentro de una serie de franjas de edad. Sus respuestas indican que, de media, el 60% de los clientes son menores de 45 años.



En comparación con 2011, los resultados de 2015 indican un cambio en la composición de la edad de los clientes hacia los grupos de mayor edad. A pesar del aumento en la proporción de clientes mayores de 45 años, todavía se percibe que el perfil de edad de los clientes tiende a ser más joven en las regiones emergentes.

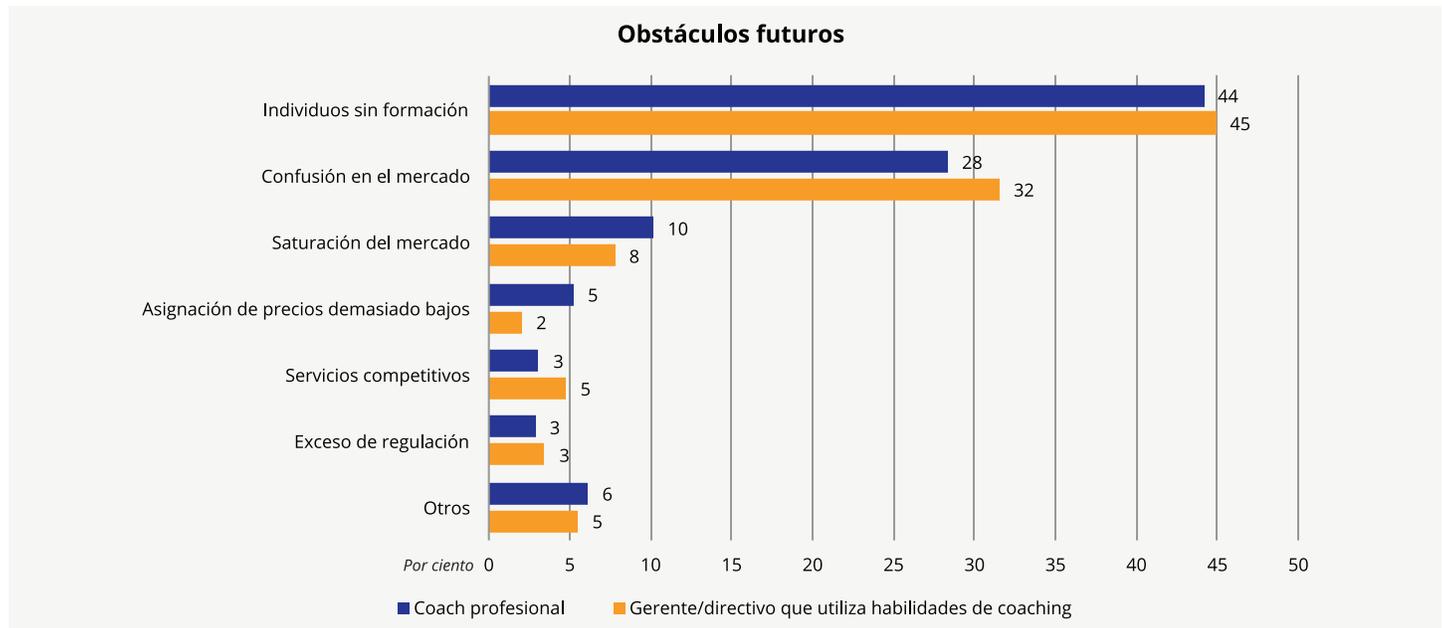


Tendencias futuras

Los encuestados fueron invitados a compartir sus ideas sobre los obstáculos y las oportunidades a los que se enfrenta la profesión en los próximos 12 meses y sus opiniones acerca de la medida en que el coaching es capaz de influir en el cambio social.

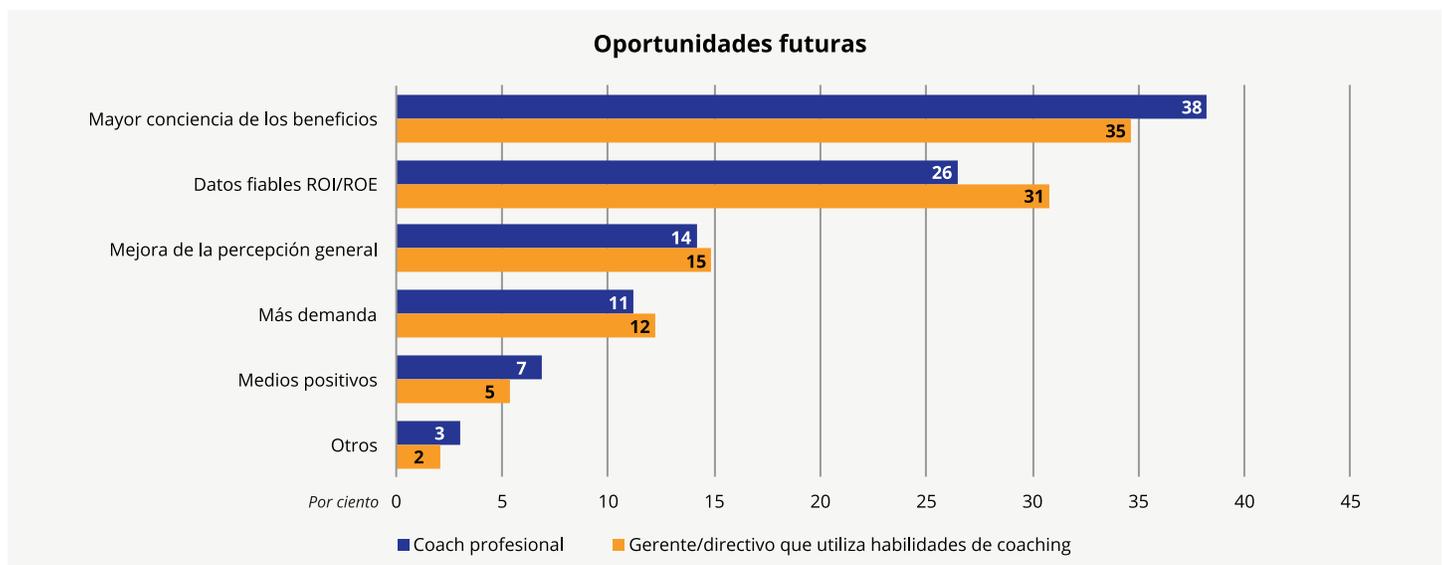
Obstáculos futuros

Cuando se les pidió que identificaran el mayor obstáculo para el coaching en los próximos 12 meses, la principal preocupación expresada por los coaches profesionales son los individuos sin formación que se denominan a sí mismos coaches. Las preocupaciones expresadas por los coaches profesionales se hacen eco de las respuestas publicadas en el estudio de 2012. Las respuestas de los gerentes/directivos con habilidades de formación se alinean estrechamente con los coaches profesionales, sugiriendo un común entendimiento compartido de los obstáculos a los que se enfrenta el coaching en los próximos 12 meses.



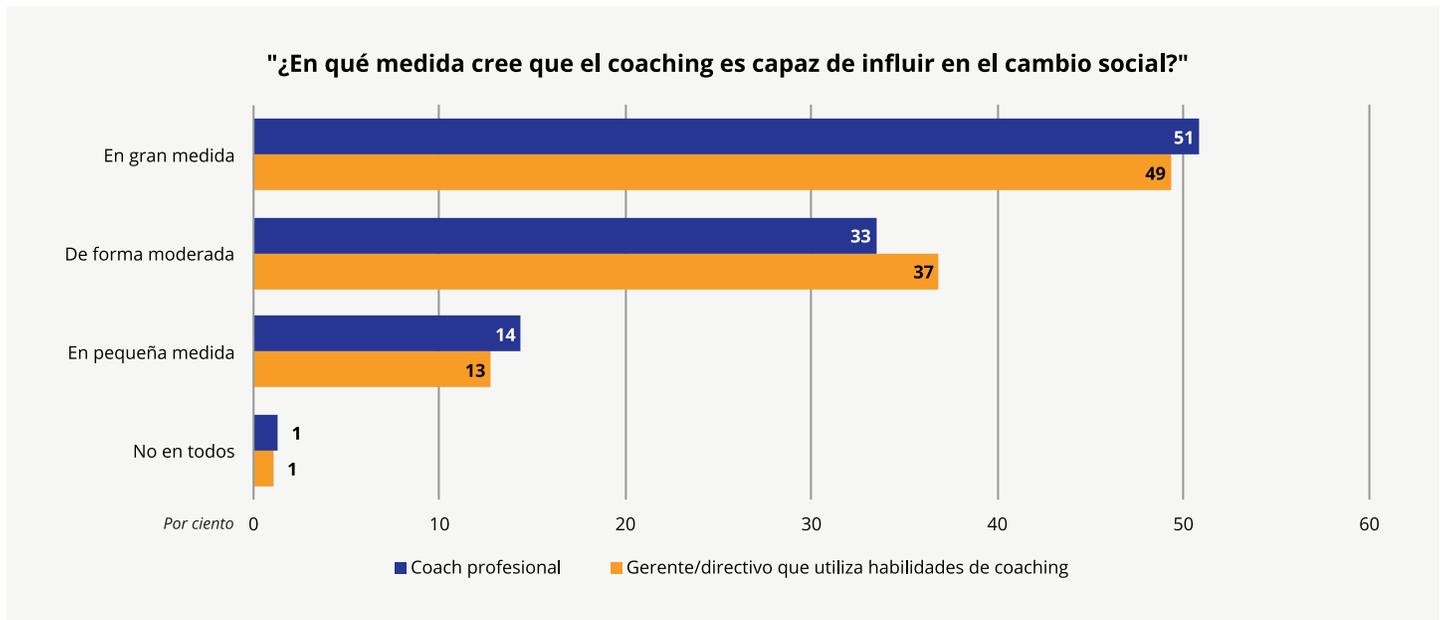
Oportunidades futuras

Cuando se les pidió que identificaran la mayor oportunidad para el coaching en los próximos 12 meses, los coaches profesionales identificaron principalmente una mayor conciencia de los beneficios del coaching. Cuando se comparan con las respuestas publicadas en el estudio de 2012, la clasificación de oportunidades por los coaches profesionales ha cambiado poco. Cabe destacar también la alineación entre las opiniones de los coaches profesionales y los gerentes/directivos con habilidades de coaching.

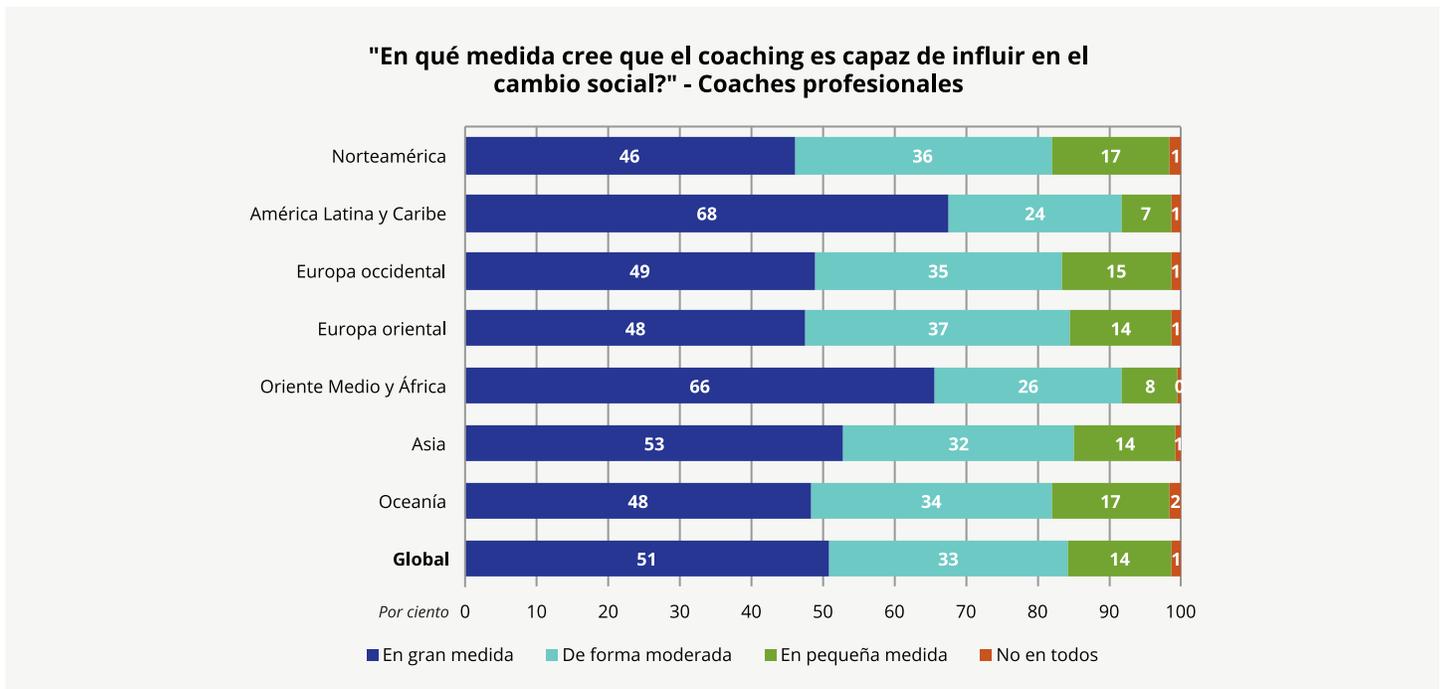


Influencia en el cambio social

Se solicitó a los encuestados que indicasen el grado en el que piensan que el coaching es capaz de influir en el cambio social. Más de uno de cada dos coaches profesionales cree en gran medida que el coaching es capaz de influir en el cambio social. Existe un acuerdo sustancial entre coaches profesionales y gerentes/directivos con habilidades de coaching sobre ese tema.



La medida en que los coaches profesionales dicen que el coaching es capaz de influir en el cambio social varía considerablemente de una región a otra. Dos de cada tres coaches en América Latina y el Caribe (68%) y Oriente Medio y África (66%) creen que, en gran medida, el coaching es capaz de influir en el cambio social.



Informe Final

Este informe resumen presenta los principales resultados del *2016 ICF Global Coaching Study*. Se puede obtener un análisis detallado y las estadísticas en el Informe Final.

Los temas incluidos en el Informe Final son los siguientes:

- Espectro del coaching
- Formación y Credenciales
- El cliente
- Interacción entre el coach profesional y el cliente
- Magnitud y alcance de la profesión
- Resumen de los indicadores empresariales
- Principales obstáculos y tendencias del futuro

Para adquirir el Informe final, visite Coachfederation.org/2016study.