

XXIII

CONGRESO INTERNACIONAL DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN
E INFORMÁTICA

ESTUDIO EXPLORATORIO DE LOS EFECTOS DEL COACHING EN EJECUTIVOS MEXICANOS

Área de investigación: Administración de recursos humanos

Blanca Estela Téllez Gutiérrez

Facultad de Contaduría y Administración
Universidad Nacional Autónoma de México
México
imsemx@yahoo.com

Jorge Toussaint Hernández

Facultad de Psicología
Universidad Nacional Autónoma de México
México
jorge_toussaint@yahoo.com

Octubre 3, 4 y 5 de 2018

Ciudad Universitaria | Ciudad de México



ESTUDIO EXPLORATORIO DE LOS EFECTOS DEL COACHING EN EJECUTIVOS MEXICANOS



Introducción

Uno de los problemas más grandes que se encuentra en las empresas radica, en que al trabajar con seres humanos, es imposible la predicción y control de su comportamiento, donde, ante un mal manejo de su talento humano, puede dar como resultado que no se logren los objetivos planteados.

El Coaching en las empresas surge en los años ochenta como una herramienta para tratar de encontrar una solución a esta problemática y, al parecer, con resultados favorables ya que después de 30 años sigue vigente a nivel mundial. A partir de una investigación publicada por ICF (2016) se estima que hay aproximadamente 53.300 coaches profesionales en ejercicio en todo el mundo, donde Europa Occidental representa el mayor porcentaje (35%), seguida por Norteamérica, con un porcentaje estimado del 33%.

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%). Cuando se les pidió que identificaran los cargos que ocupan todos sus clientes, dos de cada tres profesionales indico que hacen coaching a gerentes, seguido por ejecutivos, dueños de negocios y empresarios, clientes personales, directores de equipos, empleados y otros (ICF, 2016)

La información acerca de la eficacia del Coaching Ejecutivo es escasa y poco confiable, las barreras de entrada no existen y la preparación a través de certificaciones otorgadas por organismos autonómados son difíciles de evaluar, y los métodos para medir el retorno sobre la inversión son dudosos (Sherman y Freas, 2004)

Debido a que el cargo de Ejecutivo es el segundo que ocupa los servicios de Coaching a nivel mundial y a la poca investigación realizada en México acerca de su implementación, el problema a investigar en este



trabajo con alcance exploratorio fue ¿Cuál es la percepción de ejecutivos de la Cd. de México acerca de los efectos de los procesos de Coaching en su desarrollo profesional?



Para tal fin, se aplicó un *primer cuestionario* (Anexo 1) con preguntas abiertas y cerradas aplicadas a Ejecutivos Mexicanos de la Cd. de México que hubieran tomado al menos 1 sesión de Coaching

Posteriormente, se aplicó un *segundo cuestionario* (Anexo 2) con preguntas abiertas y cerradas acerca de los Efectos de Coaching para Ejecutivos mexicanos que hubieran recibido al menos una sesión de Coaching, con 22 preguntas, teniendo como base el cuestionario Prácticas de coaching desde el punto de vista del coachee, en la Región Metropolitana de Chile desarrollado por Herrera (2011) Dicho cuestionario fue aplicado en este estudio debido a la falta de otros instrumentos relacionados en México, siendo esta la primera vez que se utiliza en población mexicana.

