

# GRUP DE TREBALL IMPACTE I VALOR APORTAT PER LA PSICOLOGIA COACHING

## Antecedents

Tant dins del món acadèmic com en la formació i la pràctica professional dels psicòlegs i psicòlogues *coaches*, s'aprecia certa tendència a considerar el procés d'intervenció com una cosa similar a l'enfocament terapèutic, la qual cosa porta a diverses extrapolacions, considerant que:

- Els agents clau del procés són el *coachee* i el psicòleg/òloga *coach*
- El factor clau de l'èxit és la relació que s'estableix entre ambdós
- Els criteris d'èxit són molt personals i diversos, ja que canvien entre cada *coachee*

Aquesta tendència s'identifica clarament en articles acadèmics des de fa anys (McKenna and Davis 2009), on es proposa que els ingredients actius de la psicoteràpia són similars i generalitzables a l'àmbit del *coaching* executiu. La defensa d'aquest model es manté en autors recents (de Haan 2021).

En paral·lel, l'èmfasi en la personalització de cada cas porta a afirmar que els objectius i els resultats són molt diversos i suposen una miriada de possibles resultats (Grover and Furnham 2016; de Haan 2021). Aquest enfocament a la pràctica implicaria que no és possible mesurar l'impacte del *coaching* de manera objectiva i sistemàtica.

Davant l'enfocament anterior, hi ha altres autors que defensen que les intervencions en l'àmbit del coaching en contextos organitzatius tenen característiques pròpies que les fan diferents (Smith et al. 2009), atès que els resultats esperats, els factors d'èxit a gestionar i el tipus de relació que s'estableix són de naturalesa diferent. Abundant en aquesta línia, estudis com el de Athanasopoulou and Dopson (2018), sostenen que els elements socials i de context han estat àmpliament descuidats en la gran majoria d'estudis. De fet, la major part de la investigació sobre resultats tracta el *coaching* erròniament com una intervenció a nivell individual, en lloc d'un procés social amb múltiples *stakeholders* (Fernández-Llano 2024).

En conseqüència, per poder intervenir des del rol de psicòleg o psicòloga *coach* en diferents contextos són necessaris enfocaments i eines metodològiques específiques que permetin:

- L'alineament de la intervenció amb els objectius organitzatius o del context específic.
- La gestió de les expectatives i participació de tots els *stakeholders* involucrats.
- Metodologia específica per a l'avaluació objectiva del valor aportat.
- Una devolució sobre els resultats obtinguts que sigui útil i fàcil d'entendre per als diferents *stakeholders*.

Cobrir aquest gap és la motivació per a la creació del present Grup de Treball.

## Objectius generals

- Analitzar **amb rigor científic**, els **factores específics** que contribueixen a l'èxit en les intervencions de psicologia coaching en diferents **contextos d'intervenció**.
- Desenvolupar **metodologia pràctica que permeti avaluar l'impacte de la psicologia coaching en diferents contextos i nivells d'anàlisi**.

## **Objectius específics**

- Generar protocols d'aplicació per involucrar tots els *stakeholders* i alinear les seves expectatives.
- Proposar metodologia pràctica i senzilla per avaluar amb objectivitat l'impacte en diferents tipus de resultats i en els diferents àmbits de la psicologia coaching.
- Realitzar estudis i aportacions metodològiques aplicables en la pràctica professional de la psicologia coaching, que contribueixin a evidenciar el valor aportat i els seus beneficis.
- Facilitar guies per realitzar una síntesi executiva dels resultats, útil per als diferents *stakeholders*.

## **Activitats concretes a desenvolupar**

- Anàlisi de documentació tècnica procedent de grans enquestes d'àmbit professional (ICF, AMA o similar).
- Anàlisi i síntesi d'articles acadèmics relacionats amb el tema.
- Generar protocols i guies d'aplicació pràctica útils per a la professió.

## **Criteris d' avaluació**

L' avaluació es realitzarà anualment en base als criteris següents:

- Quantitatius:
  - Reunions de treball realitzades.
  - Documents generats.
  - Documents presentats a les persones col·legiades membres de la Secció i persones col·legiades en general.
- Qualitatius:
  - Dinàmiques de treball.
  - Dimensió de la divulgació.
  - Abast en mitjans.
  - Grau de satisfacció de les persones membres del GT i de la Secció.

## **Compromisos**

Les persones integrants del present GT mostren la seva conformitat per constituir-se com a grup, assumint els següents acords:

- Assistir de manera presencial o on-line a les reunions previstes (mínim 6 a l'any).
- Assumir la coautoria conjunta de tot el material generat.
- Realitzar les presentacions de forma conjunta o per delegació, esmentant l'autoria de totes les persones components.
- Demanar autorització per a la utilització del material generat fora de l'àmbit del GT i de la Secció de Psicologia Coaching.

La no participació reiterada en les reunions previstes, la no aportació de les contribucions acordades o l'incompliment d'algun dels compromisos a dalt descrits, suposaran deixar de formar part del GT.

## Referències bibliogràfiques

- Athanasopoulou, Andromachi, and Sue Dopson. 2018. "A Systematic Review of Executive Coaching Outcomes: Is It the Journey or the Destination That Matters the Most?" *Leadership Quarterly* 29 (1): 70–88. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.11.004>.
- Fernández-Llano, César. 2024. *Más allá del ROI en coaching*. Madrid: EDITORIAL SINTESIS. <https://dmc2vm44yioo9.cloudfront.net/4608b0e0-5730-48ff-811f-1b13cbb00120.pdf>.
- Grover, Simmy, and Adrian Furnham. 2016. "Coaching as a Developmental Intervention in Organisations: A Systematic Review of Its Effectiveness and the Mechanisms Underlying It." *PLoS ONE* 11 (7): 1–42. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0159137>.
- Haan, Erik de. 2021. *What Works in Executive Coaching. What Works in Executive Coaching*. New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003127055>.
- McKenna, D. Douglas, and Sandra L. Davis. 2009. "Hidden in Plain Sight: The Active Ingredients of Executive Coaching." *Industrial and Organizational Psychology* 2: 244–260. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2009.01143.x>.
- Smith, Ian M., Matthew J. Borneman, Bradley J. Brummel, and Brian S. Connelly. 2009. "The Criterion Problem in Executive Coaching." *Industrial and Organizational Psychology* 2 (3): 288–92. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2009.01151.x>.