

Memoria de actividades de los institutos de la EASC: septiembre de 2024 - septiembre de 2025

Introducción

Este documento constituye la memoria anual oficial en el que se resumen las actividades clave, los debates estratégicos y las decisiones importantes de la Asociación Europea de Institutos de Supervisión y Coaching (EASC) celebradas entre septiembre de 2024 y septiembre de 2025. El objetivo de esta memoria es proporcionar a la membresía de la asociación una visión general transparente y completa de los avances, los retos y la dirección estratégica del año, antes de la asamblea general de asociados. Refleja un periodo de transformación significativa, centrado en la mejora de los estándares de calidad, la gestión de las alianzas estratégicas y el fomento de una comunidad profesional dinámica y comprometida.

1.0 La evolución de nuestra comunidad: crecimiento y transiciones

Uno de los aspectos clave del año fue la evolución dinámica de la base de miembros de la EASC, que reflejó tanto el crecimiento a través de nuevas acreditaciones como las transiciones naturales dentro de nuestra comunidad. Las reuniones de los institutos sirvieron como foro principal para dar la bienvenida a los nuevos miembros y gestionar los cambios en el liderazgo y el estatus de los institutos existentes. Mantener una red dinámica y comprometida es de importancia estratégica, y este periodo de referencia demostró un dinamismo saludable en la composición de nuestra comunidad.

1.1. Bienvenida a nuevos institutos y miembros. La asociación se complació en acreditar y dar la bienvenida a varios institutos nuevos, cada uno de los cuales aporta fortalezas únicas, metodologías innovadoras y perspectivas diversas a la red de la EASC.

- **ICS Bielefeld (Intelligent Change Solutions)**
 - Enfoque principal: Se especializa exclusivamente en coaching empresarial, basado en cuatro competencias básicas con un tema central: el desarrollo de la percepción.
 - Atributos únicos: ICS emplea un innovador modelo de aprendizaje híbrido, que combina sesiones en línea en directo con formación intensiva presencial en Valencia y Bielefeld. Como empresa certificada B-Corporation, se compromete a equilibrar «los beneficios, las personas y el planeta». Su enfoque digital escalable se consideró como un importante potencial de crecimiento.
- **Instituto de Coaching en Sostenibilidad (INC), Universidad de Bremen**
 - Enfoque principal: integra el coaching con la sostenibilidad, abarcando las dimensiones sociales y económicas. El programa está diseñado para formar a las participantes en «Coaching 3.0», que añade soluciones de sostenibilidad a los modelos de coaching tradicionales.
 - Atributos únicos: Este instituto está totalmente integrado en el programa de Máster en Psicología Empresarial de la Universidad de Bremen. Se centra especialmente en formar a la Generación Z en una mentalidad de coaching y se dedica a la investigación transdisciplinaria y a la colaboración con profesionales, en particular con gestores de sostenibilidad.

- **Gordon & TA Training and Consulting Ltd. (Hungría)**

- Enfoque principal: Ofrece formación interprofesional en supervisión basada en el análisis transaccional (TA) y las metodologías Gestalt, con un enfoque único de la teoría de la comunicación y las relaciones.
- Atributos únicos: Con 20 años de historia, el instituto tiende puentes entre la EASC y otros organismos profesionales importantes de Hungría y otros países vecinos, como la ICF, la EMCC y la ANSE.

- **Coaching Institut Dresden (Dra. Ulla Nagel)**

- Enfoque principal: Ofrece coaching sistémico para directivos, equipos y organizaciones, integrando enfoques psicológicos profundos. El colectivo destinatario son los y las profesionales que consideran la gestión de las relaciones como un factor decisivo para el éxito.
- Atributos únicos: El plan de estudios se estructura en torno al modelo KIPSA (Contacto, Contenido, Personalidad, Sistema, Aclaración de inquietudes), de propiedad exclusiva. La Dra. Nagel aporta una amplia experiencia en psicología industrial y de ingeniería y tiene planes de ampliar la oferta para incluir cursos de Master Coach y Supervisión Docente.

1.2. Gestión de los cambios en la membresía y en el liderazgo. Durante el período que abarca la memoria también se produjeron varias transiciones importantes dentro de la comunidad EASC existente, que fueron debidamente señaladas y gestionadas por la junta.

- **Transiciones de liderazgo:**

- El liderazgo del instituto 4progress pasó a manos de Rahel Sondheimer.
- El liderazgo del instituto Progressio pasó a manos de Fabian Esser.

- **Bajas y cambios de estatus:**

- Los institutos Imago, INITA e FELIX abandonaron oficialmente la EASC.
- El instituto "Institut für Entwicklungsberatung" se dará de baja de la asociación con fecha 31 de diciembre 2025.

Estas evoluciones de la comunidad subrayan la importancia de unos sólidos estándares de calidad que se apliquen a todos los miembros, nuevos y antiguos, lo que conduce directamente a la iniciativa estratégica más significativa del año.

2.0 Mejora de la calidad y estándares: la iniciativa del nuevo manual

El desarrollo y la implementación del nuevo manual fue un tema central y recurrente en las reuniones del año. Esta iniciativa representa un esfuerzo significativo de toda la asociación para estandarizar la calidad, modernizar los procedimientos y reforzar el valor de la certificación EASC en toda Europa. Ha suscitado un diálogo profundo y productivo entre los institutos sobre el futuro de nuestra profesión.

2.1. Reformas fundamentales: recertificación y orientación hacia las competencias. Los debates, en particular durante la reunión de institutos de septiembre de 2024, aclararon los cambios fundamentales introducidos por el nuevo manual.

- Cambio hacia la orientación hacia las competencias: Un cambio filosófico fundamental es el paso a un marco orientado hacia las competencias para los criterios de calidad, centrándose en las habilidades demostradas en lugar de simplemente en los requisitos cumplidos.
- Recertificación de institutos: Se introducirá un proceso de recertificación obligatorio para todos los institutos, que se llevará a cabo aproximadamente cada cinco años. Para facilitar una implementación fluida y colaborativa, se hizo un llamamiento a institutos voluntarios para que participaran en un programa piloto, lo que permitiría un proceso de aprendizaje compartido.
- Cooperación universitaria: El nuevo marco de recertificación incluye disposiciones para la concesión de puntos ECTS (Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos), un paso fundamental para mejorar y simplificar la colaboración con las universidades académicas.

2.2. El nuevo procedimiento de examen: normalización y debate. Los cambios propuestos para el proceso de examen fueron un tema importante de debate, con objetivos claros, acciones específicas y comentarios significativos por parte de los institutos.

- **Objetivos declarados:**
 - Lograr un desarrollo de calidad a largo plazo en los exámenes.
 - Estandarizar los procedimientos de examen en todos los institutos.
 - Facilitar la administración de los exámenes a los institutos.
- **Acciones propuestas:**
 - Creación de un grupo central de examinadores formados por la EASC.
 - Desarrollo de materiales de formación estandarizados para examinadores.
 - Establecimiento de fechas fijas para los exámenes gestionadas por la Secretaría Técnica de la EASC.
 - Producción de vídeos informativos en varios idiomas para aclarar las funciones y expectativas de todos los y las participantes.
- **Diálogo y preocupaciones: Las propuestas generaron un intenso diálogo, que reflejó una mezcla de apoyo y aprensión.**
 - Apoyo: Los miembros de institutos reconocieron el potencial de una reputación de calidad más clara, lo que se consideró especialmente valioso para institutos afiliados al Estado como el Vyskumny ustav detskej psychologie a patopsychologie (VUDPaP) en Eslovaquia.
 - Preocupaciones: Se plantearon importantes inquietudes en relación con el posible aumento de la carga de trabajo, la carga administrativa para la Secretaría Técnica de la EASC, las barreras lingüísticas en un sistema paneuropeo, los costes asociados y la percepción de una pérdida de control por parte de los institutos sobre sus propios procesos de examen.
 - El debate sobre la evaluación: El nuevo sistema de evaluación dio lugar a debates detallados en junio y septiembre de 2025. Entre los puntos clave se incluyeron argumentos sólidos en contra de la calificación del libro de campo, ya que podría cambiar su finalidad de herramienta de reflexión a herramienta de rendimiento. Se presentó una propuesta para evaluación conjunta que combinara los exámenes escritos y orales en lugar de mínimos separados. Por último, la «regla del 10 %», que exige aclarar si las puntuaciones de los y las examinadoras difieren en más de un 10 %, fue criticada, basándose en datos que mostraban que, para «más de dos tercios de las participantes», las diferencias de puntuación superaban naturalmente este umbral.

2.3. Hoja de ruta y calendario de implementación: Se han esbozado pasos claros para guiar la implementación práctica del nuevo manual.

- **Calendario:** Aunque el nuevo manual entró en vigor oficialmente el 1 de octubre de 2024, se ha establecido un período de transición gradual. La fecha límite definitiva para la implementación en todos los institutos es 2027, con una fuerte recomendación de adopción por fases para garantizar un proceso fluido.
- **Progreso y recursos:** Se han realizado importantes avances en los esfuerzos de traducción, con versiones en húngaro, polaco y checo en curso, junto con una revisión del texto en inglés. Se prevé crear un grupo de trabajo para desarrollar las mejores prácticas durante la fase piloto.
- **Programa piloto:** La junta directiva ultimaré el marco para el programa piloto de recertificación, que está previsto que comience en la segunda mitad del año, una vez se haya identificado un instituto voluntario.

Este enfoque interno en el perfeccionamiento de nuestras normas se complementó con la gestión por parte de la asociación con importantes asociaciones externas y los retos que estas planteaban.

3.0 Asociaciones estratégicas y superación de retos

El año estuvo marcado por importantes decisiones estratégicas relativas a la cooperación con organizaciones externas.

Estas asociaciones impulsaron un importante diálogo interno sobre los estándares de calidad, la posición en el mercado y las directrices éticas de la EASC. En esta sección se describen de forma transparente debates y resultados relacionados con la destacada asociación con Life Trust Coaching (LTC).

Esta experiencia, aunque desafiante, llevó a la EASC a perfeccionar su enfoque de las asociaciones y reforzó la necesidad de iniciativas proactivas para construir comunidad y añadir valor a la membresía desde dentro.

4.0 Fomento de la participación y el valor de la membresía

Junto con las reformas procedimentales, la junta directiva de la EASC introdujo varias iniciativas nuevas destinadas a aumentar la retención de miembros, mejorar la visibilidad y proporcionar nuevas plataformas para la colaboración y el aprendizaje. Estos programas están diseñados para fortalecer la comunidad de la EASC desde dentro.

4.1. Nuevas iniciativas impulsadas por la junta directiva. Las siguientes iniciativas estratégicas se presentaron y debatieron durante la reunión de marzo de 2025:

- **Programa de mentoría:** Este programa tiene como objetivo mejorar la retención de nuevos miembros abordando el problema de las bajas tempranas. El concepto consiste en emparejar a los nuevos miembros con mentoras experimentadas para una serie de tres reuniones en línea de una hora de duración a lo largo de un periodo de seis meses, complementadas con contenido en línea. Se ha hecho un llamamiento a la membresía experimentada para que se ofrezcan como mentoras voluntarias.
- **Academia EASC:** Esta iniciativa propone la creación de un espacio específico en la página web de la EASC donde la membresía pueda anunciar sus propios programas y subir contenidos para compartirlos con otros miembros. Se concibe como una plataforma de intercambio de conocimientos entre miembros, y la junta directiva ha aclarado que no censurará los contenidos ni se responsabilizará de la información publicada.

- Formación internacional en coaching: Se presentó una propuesta para una certificación internacional de coach de la EASC en inglés. Con el firme apoyo de varios institutos, esta formación se centraría especialmente en el desarrollo de la competencia intercultural, ampliando el alcance y el atractivo global de la EASC.

4.2. El Congreso en línea de 2025: Se han ultimado los planes para el congreso anual, que se centrará en crear una experiencia virtual más atractiva y relevante.

- Fecha y título: El congreso está previsto para los días 19 y 20 de septiembre, bajo el título «EASC conecta: supervisión y coaching en tiempos de crisis e incertidumbre».
- Tema y objetivos: El tema central es destacar el impacto positivo y empoderador de la supervisión y el coaching. Tras un debate sobre la connotación negativa de la palabra «crisis», se centrará la atención en explorar los aspectos positivos y las oportunidades que surgen de los tiempos difíciles. El evento también ofrece la oportunidad de realizar una campaña conjunta de marketing en las redes sociales para aumentar la visibilidad de la asociación.
- Estrategia de participación: El formato se diseñará para que sea más interactivo que los eventos online anteriores, incorporando herramientas como World Café y sesiones de networking específicas para fomentar una conexión más profunda entre los participantes.

Estos esfuerzos de creación de comunidad se complementaron con debates sobre avances específicos en la formación profesional y la innovación curricular.

5.0 Fomento del desarrollo profesional y la innovación

Las reuniones de los institutos también sirvieron como un foro vital para compartir innovaciones en la formación en coaching y supervisión. Los debates abarcaron la ampliación de las certificaciones avanzadas, la creación de nuevas vías académicas y la necesidad urgente de integrar las tecnologías de aprendizaje modernas en los planes de estudios acreditados por la EASC.

5.1. Expansión de las certificaciones avanzadas: Hubo un claro consenso sobre la creciente demanda de la designación de Master Coach.

- Demanda: Se señaló que muchos coaches experimentados están preparados y a la espera de progresar al nivel de Master Coach.
- Ofertas de los institutos: Para satisfacer esta demanda, el instituto de Sebastian Quirnbach anunció sus planes de iniciar un programa de Master Coach en septiembre de 2025. Christoph Schalk también está considerando ofrecer un módulo especializado en desarrollo organizacional como parte del plan de estudios de Master Coach.
- Próximos pasos: Para facilitar esto, y reconociendo la necesidad de colaboración entre institutos para ofrecer un plan de estudios completo, se encargó a Volker Tepp y Susanne Rieger la redacción de un artículo para el boletín informativo sobre la implementación práctica de la certificación basada en módulos para el programa Master Coach.

5.2. Nuevas vías académicas y profesionales: Se presentaron a los institutos nuevas oportunidades de colaboración y desarrollo profesional.

- Máster para quienes cambian de carrera: Markus Jüster presentó una oferta de cooperación para un nuevo programa de máster en asesoramiento, gestión organizativa y coaching, cuyo lanzamiento está previsto para la primavera de 2026. Una característica clave es que las personas con una licenciatura y 250 horas de formación (por ejemplo, en un instituto de la EASC) pueden convalidar sus logros, lo que les permite obtener un máster un año antes.

- Contratos para nuevos institutos: En un debate se destacó la necesidad de establecer directrices estandarizadas para la tutoría de los nuevos institutos. El diálogo se centró en lograr un delicado equilibrio entre, por un lado, evitar «tarifas elevadas y la explotación» y, por otro, evitar «la disminución de la flexibilidad y las restricciones elevadas». Se formó un grupo de trabajo para desarrollar directrices que garanticen la transparencia y la equidad en cuanto a las expectativas, las funciones y las tarifas.

5.3. Adaptación a las metodologías de formación modernas. Los institutos debatieron activamente la integración de nuevas tecnologías y enfoques pedagógicos en sus programas de formación.

- Contenido digital y asincrónico: Se expresó una gran necesidad de mayor flexibilidad para incluir elementos de formación asincrónicos, como contenido digital pregrabado, que cuenten para el total de horas de formación requeridas. Se citó como referencia relevante la política de la ICF de permitir hasta un 50 % de contenido asincrónico.
- La IA en el coaching: El papel cada vez más importante de la inteligencia artificial en el coaching ha surgido como tema de debate en las tesis y exámenes de estudiantes de varios institutos, lo que indica su creciente relevancia para la profesión.
- Herramientas de aprendizaje innovadoras: Dietmar Nowotka compartió sus planes de incorporar herramientas modernas, como podcasts y secuencias de cortometrajes, en su nuevo plan de estudios para crear oportunidades de aprendizaje más dinámicas y accesibles.

El tema de la innovación es fundamental para la misión de la EASC de mantenerse a la vanguardia de las profesiones de coaching y supervisión.

6.0 Conclusión: un año de transformación y enfoque en el futuro

El periodo 2024-2025 fue un año de importantes transformaciones para la EASC. Se caracterizó por el compromiso colectivo de reforzar los cimientos de nuestra asociación mediante la ambiciosa iniciativa del Nuevo Manual, abordar las complejidades de las alianzas estratégicas con una determinación clara y fomentar una comunidad profesional más comprometida e innovadora. Los diálogos francos, estimulantes y, en última instancia, productivos que tuvieron lugar en nuestras reuniones han marcado un rumbo claro para el futuro.

El riguroso trabajo del último año no fue meramente procedimental, sino fundamental.

La implementación del Nuevo Manual y sus procedimientos de examen perfeccionados representan una inversión directa en la credibilidad, el valor de mercado y la posición europea de la certificación EASC de cada miembro. De cara al futuro, el lanzamiento de iniciativas centradas en la membresía, como el Programa de Mentoría y la Academia EASC, junto con nuestra continua adaptación a los nuevos modelos educativos, mejorará aún más los beneficios tangibles de pertenecer a nuestra comunidad.

Avanzamos con una visión compartida de una EASC más fuerte y unificada, con la confianza de que las bases sentadas este año reportarán un valor duradero a todos la membresía.

Christoph Schalk, Septiembre 2025