

**I.- Datos Generales****Código**

EC0234

Título

Facilitación de sesiones de coaching transformacional

Propósito del Estándar de Competencia:

Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que realizan procesos de coaching transformacional, estableciendo el encuadre de la sesión, determinando la necesidad de desarrollo personal y profesional del coachee durante la sesión, acompañando en el proceso de intervención durante la sesión y concluyendo la sesión.

Asimismo, puede ser referente para el desarrollo de programas de capacitación y de formación en coaching transformacional basados en el EC.

El presente EC se refiere únicamente a funciones para cuya realización no se requiere por disposición legal, la posesión de un título profesional. Por lo que para certificarse en este EC no deberá ser requisito el poseer dicho documento académico.

Descripción del Estándar de Competencia:

Estándar de Competencia para personas que deban contar con conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para facilitar sesiones de coaching transformacional, establecen el encuadre de la sesión, acordando el lugar y hora de la sesión y declarando el acuerdo de confidencialidad, determinan la necesidad de desarrollo personal y profesional, indagando sobre las necesidades de desarrollo del coachee, acompañan en el proceso de intervención durante la sesión, interviniendo en el proceso reflexivo y evaluando las condiciones de satisfacción del coachee, concluye la sesión, verificando la profundidad del proceso de reflexión e identificando las conclusiones.

También establece los conocimientos teóricos, básicos y prácticos con los que debe contar para realizar un trabajo, así como las actitudes relevantes en su desempeño.

El presente Estándar de Competencia se fundamenta en criterios rectores de legalidad, competitividad, libre acceso, respeto, trabajo digno y responsabilidad social.

Nivel en el Sistema Nacional de Competencias: Cuatro

Desempeña diversas actividades tanto programas, poco rutinarias como impredecibles que suponen la aplicación de técnicas y principios básicos. Recibe lineamientos generales de un superior. Requiere emitir orientaciones generales e instrucciones específicas a personas y equipos de trabajo subordinados. Es responsable de los resultados de las actividades de sus subordinados y del suyo propio.

Comité de Gestión por Competencias que lo desarrolló:

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey

Fecha de aprobación por el Comité Técnico del CONOCER:

17 de julio de 2012

Fecha de publicación en el D.O.F:

22 de octubre de 2012

Periodo de revisión/actualización del EC:

2 años

Tiempo de Vigencia del Certificado de competencia en este EC:

2 años

Ocupaciones relacionadas con este EC de acuerdo con el Catálogo Nacional de Ocupaciones:

Módulo/Grupo ocupacional:

No hay referente en el CNO

Ocupaciones asociadas:

No hay referente en el CNO

Ocupaciones no contenidas en el Catálogo Nacional de Ocupaciones y reconocidas en el Sector para este EC:

Coach Transformacional

Clasificación según el sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN):

Sector:

54 Servicios profesionales, científicos y técnicos

Subsector:

541 Servicios profesionales, científicos y técnicos

Rama:

5416 Servicios de consultoría administrativa, científica y técnica

Subrama:

54169 Otros servicios de consultoría científica y técnica

Clase:

541690 Otros servicios de consultoría científica y técnica

El presente Estándar de Competencias, una vez publicado en el Diario Oficial de la Federación, se integrará en el Registro Nacional de Estándares de Competencia que opera el CONOCER a fin de facilitar su uso y consulta gratuita.

Empresas e Instituciones participantes en el desarrollo del EC:

- Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. ITESM
- Comité Mexicano de Coaching, S.C.

Aspectos relevantes de la evaluación:

Detalles de la práctica:

- Para demostrar las competencias en este EC, se llevará a cabo 1 sesión de Coaching Transformacional con duración máxima de 60 minutos, entre un coach y una persona que simulará la función de coachee, propuesta por el evaluador, realizándose en un escenario simulado, contextualizando situaciones reales para llevar a cabo el desarrollo de todos los criterios de evaluación referidos en el EC por un evaluador (experto) quien también estará presente y se comprometerá a respetar el espacio de confidencialidad del coachee.

Apoyos/Requerimientos:

- Espacio privado de 3 x 3 mts. Con las condiciones de

temperatura, iluminación y con 3 sillas o sillones cómodos individuales aprobadas por el coachee (cliente).

Duración estimada de la evaluación:

- 1 hora 30 minutos de campo
- 2 horas en gabinete
- 3 horas 30 minutos en total

Referencias de Información:

- Actos del Lenguaje, Volumen I: La Escucha, Rafael Echeverría, Editorial Granica 2008.
- Coaching Co-Activo, Laura Whitmore – Karen Kimsey House – Henry Kimsey House – Phillip Sandahl, Biblioteca Augere, Lid Editorial 2010.
- Coaching El Arte de Soplar Brasas, Leonardo Wolk, Gran Aldea Editores 2003.
- Coaching, Herramientas para el cambio, Robert Dilts, Editorial Urano 2004.
- Del Ser al Hacer, Los orígenes de la biología del conocer, Humberto Maturana-Bernard Pörksen, Editorial Granica 2005.
- Descubriendo Triunfadores, Como triunfar ayudando a otros crecer, Alan Loy McGinnis, Editorial Taller del Éxito 2009.
- El 8º Hábito, De la efectividad a la grandeza, Stephen Covey, Editorial Paidós Empresa 2006.
- El Despertar de la Conciencia, Herramientas de la Metodología del Coaching Transformacional, volumen 1, Santiago Beorlegui, Editorial LID, 2012.
- El Observador y su Mundo, Volumen 1, Volumen 2, Rafael Echeverría, Editorial Granica 2009.
- El Poder del Ahora, Un camino de realización espiritual, Eckhart Tolle, Grupo Editorial Norma 2008.
- El Sentido de los Humano, Humberto Maturana, Editorial Granica 2003.
- Escuela de Desarrollo de Hábitos, Vencer las rutinas para conseguir hábitos directivos saludables, Sandra Díaz Leonardo-Marián García Arigüel, Editorial Díaz de Santos 2008.
- Gestión Ontológica, Ivonne Hidalgo, www.diplomadocoaching.com.ar, 2010.
- Inteligencia Emocional, Daniel Goleman, Editorial Kairos 1997.
- La empresa Consciente, Como construir valor a través de valores, Fredy Kofman, Editorial Santillana 2008.
- La estructura de la Magia PNL, Lenguaje y Terapia, Richard Bandler – John Grinder, Editorial Cuatro Vientos 1975.
- La estructura de la Magia PNL, Volumen II Cambio y congruencia, Richard Bandler – John Grinder, Editorial Cuatro Vientos 1975.
- La Revolución Necesaria, Como individuos y organizaciones trabajan por un mundo sostenible, Peter Senge – Joe Laur – Sara Scheley – Bryan Smith y Nina Kruschwitz, Grupo Editorial Norma 2010.
- Mindfulness, Para reducir el estrés, Bob Stahl y Elisha Goldstein, Editorial Kairos 2010.
- Miracle Solution and System, Solution-focused systemic structural constellations for therapy and organisational change, Insa Sparrer, Solution Books 2007.
- Ontología del Lenguaje, Rafael Echeverría, Editorial Granica 2005.
- Ordenes del Amor, Bert Hellinger, Editorial Herder 2011.



- Personality Theories, Development, Growth and diversity, Bem P. Allen, Allyn & Bacon, 2002.
- Una Nueva Tierra, Un despertar al propósito de su vida, Eckhart Tolle, Grupo Editorial Norma 2005.

II.- Perfil del Estándar de Competencia

Estándar de Competencia

Facilitación de sesiones de coaching transformacional

Elemento 1 de 4

Establecer el encuadre de la sesión de coaching transformacional

Elemento 2 de 4

Determinar la necesidad de desarrollo personal y profesional del coachee durante la sesión de coaching transformacional

Elemento 3 de 4

Acompañar en el proceso de intervención durante la sesión de coaching transformacional

Elemento 4 de 4

Concluir la sesión de coaching transformacional

III.- Elementos que conforman el Estándar de Competencia

Referencia	Código	Título
1 de 4	E0834	Establecer el encuadre de la sesión de coaching transformacional

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Da la bienvenida al coachee:

- Estableciendo contacto visual,
- Modulando su tono y volumen de voz,
- Estrechando su mano en señal de saludo, e
- Invitando al coachee a sentarse frente a él manteniendo una distancia máxima de 80 centímetros.

2. Establece el tiempo de la sesión:

- Indicando que ésta tendrá una duración de 1 hora,
- Señalando que la sesión tendrá una periodicidad de 1 vez por semana, y
- Declarando el tiempo que durará el proceso de coaching transformacional.



3. Acuerda el lugar en el que se llevará a cabo la sesión:
 - Solicitando que el coachee defina un espacio privado donde se sienta cómodo durante la realización de las sesiones,
 - Verificando con el coachee que las condiciones de privacidad son las que él requiere para poder compartir durante las conversaciones,
 - Comprometiendo al coachee para que no existan interrupciones durante la sesión, y
 - Requiriendo al coachee que no beba o coma durante la sesión.
4. Genera el contexto de confianza para el desarrollo de la sesión:
 - Igualando el ritmo respiratorio y tono de voz del coachee,
 - Manejando igualación de posturas físicas,
 - Mostrando el coach un sentimiento de participación afectiva en la realidad que afecta al coachee,
 - Manteniendo la atención y escucha permanente hacia el coachee, y
 - Conservando contacto visual constante.
5. Declara el acuerdo de confidencialidad:
 - Mencionando al coachee que la información que se comparta durante las sesiones será confidencial y no se compartirá con nadie más, e
 - Informando que el proceso reflexivo de las sesiones no incluye algún tipo de juicio, recomendación o sugerencia por parte del coach.
6. Explica la metodología del proceso durante la primera sesión:
 - Entregando el formato de acuerdos para la dinámica del proceso,
 - Indicando que el proceso de coaching involucrará los ámbitos personal y profesional,
 - Informando que el coachee decide la profundidad y complejidad de los temas a tratar,
 - Mostrando las herramientas de la metodología que se entregarán impresas para que el coachee pueda autogestionar su proceso cuando el coach no esté presente,
 - Puntualizando que si se detecta resistencia o poca participación del coachee se suspenderá el proceso, e
 - Indicando que el coachee también puede suspender el proceso o solicitar cambio de coach si así lo desea.
7. Verifica el entendimiento de la metodología del proceso con el coachee:
 - Preguntando si tiene alguna duda sobre la metodología,
 - Escuchando las inquietudes y necesidades específicas del coachee con relación al proceso, y
 - Estableciendo el compromiso para el cumplimiento de la mecánica del proceso de coaching transformacional en el formato de acuerdos.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. El formato de acuerdos para la dinámica del proceso de coaching transformacional elaborado:
 - Incluye la fecha de aceptación,
 - Incluye el nombre del coachee y del coach,
 - Indica el número telefónico del coachee y del coach,
 - Indica la dirección de correo electrónico del coachee y del coach,
 - Indica el día y hora de las sesiones,



- Indica el número de sesiones del proceso,
- Describe los compromisos para el cumplimiento de la mecánica del proceso por parte del coachee, e
- Incluye las firmas del coachee y del coach.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS**NIVEL**

- | | |
|--|--------------|
| 1. Técnicas de rapport. | Aplicación |
| 2. Herramientas para la “Escucha activa” de la metodología del Coaching Transformacional. | Aplicación |
| 3. Principios de la metodología del Coaching Transformacional. | Conocimiento |
| 4. Herramienta de habilidades de comunicación de la metodología del Coaching Transformacional. | Aplicación |
| 5. Código ético del Coaching Transformacional. | Conocimiento |

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

RESPUESTAS ANTE SITUACIONES EMERGENTES**Situación emergente**

1. Identifica cuando el coachee no es sujeto a coaching por alguna resistencia al proceso.

Respuestas esperadas

1. Comparte con el coachee las razones por las cuales no es conveniente continuar con el proceso de coaching.

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

- | | |
|----------------|---|
| 1. Cooperación | La manera en que apoya al coachee en la ejecución de una tarea durante el proceso de Coaching, trabaja de forma conjunta para realizar una función o tarea que implique un proceso. |
| 2. Orden | La manera en la que establece y respeta prioridades en la secuencia de la sesión para guiar al coachee en los procedimientos para realizar una tarea. |
| 3. Amabilidad | La manera en la que muestra disposición para comprender y escuchar al coachee. |

GLOSARIO

- | | |
|-----------|--|
| 1. Coach: | Persona que acompaña y facilita el proceso de coaching transformacional. |
|-----------|--|

2. **Coachee:** Persona que es acompañada y vive el proceso de coaching transformacional.
3. **Encuadre** Marco referencial al que se suscribe la sesión respetando la estructura y herramientas propuestas en la metodología del coaching transformacional.
4. **Contexto** Construcción de situación o circunstancia que facilite el proceso de comunicación fuera y dentro de las sesiones de coaching transformacional.

Referencia	Código	Título
2 de 4	E0835	Determinar la necesidad de desarrollo personal y profesional del coachee, durante la sesión de coaching transformacional

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

- Indaga sobre la necesidad de desarrollo personal y profesional que tiene el coachee:
 - Preguntando cuál es la mayor problemática personal y profesional a la que se enfrenta el coachee,
 - Preguntando si es una problemática actual o recurrente,
 - Preguntando si dados los resultados le funciona(n) o no la(s) creencia(s) producto de la interpretación de su problemática o necesidad, y
 - Preguntando si la interpretación propia de su problemática o necesidad le da resultados satisfactorios o no.
- Identifica las necesidades de desarrollo personal y profesional del coachee:
 - Reconociendo si el coachee quiere “tener la razón” y hacer las cosas “a su manera”, repitiendo partes de la conversación y haciéndole ver al coachee si efectivamente eso es lo que piensa y siente,
 - Verificando cuáles son los procesos de razonamiento del coachee para argumentar su postura ante una necesidad o problemática, detectando palabras clave que indican alegría, tristeza, enojo, duda y mediante preguntas al coachee comprueba si esto es cierto,
 - Verificando la declaración de juicios y opiniones del coachee sobre su postura ante una necesidad o problemática, parafraseando lo que dice el coachee y preguntando cómo llegó a esa conclusión,
 - Preguntando durante la conversación si el coachee se hace cargo de lo que le sucede con su problemática o se conforma y declara que no puede hacer nada al respecto, y
 - Planteando al coachee la necesidad o problemática detectada desde el enfoque de la metodología del coaching transformacional.
- Corroborar las necesidades de desarrollo personal y profesional del coachee:
 - Comprobando la congruencia de la corporalidad, emocionalidad y lingüística mediante el tono de voz, la emoción y la postura del cuerpo que muestran alguna de las 6 emociones básicas: alegría, tristeza, miedo, rabia, ternura y erotismo. Y si éstas son coherentes con el planteamiento de la necesidad o problemática,



- Preguntando al coachee si lo que está escuchando representa la problemática principal o si existen otras problemáticas o necesidades que no haya declarado, y
- Ratificando con el coachee la problemática o necesidad identificada.

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

RESPUESTAS ANTE SITUACIONES EMERGENTES

Situación emergente

1. Crisis emocional presentada por el coachee durante la sesión

Respuesta esperada

1. Reconocimiento de la fuente de la crisis y aplicación de las herramientas de la metodología de coaching transformacional.

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

- | | |
|------------------|---|
| 1. Cooperación | La manera en que el coach apoya al coachee en la sesión de coaching, trabajando de forma conjunta para realizar un proceso reflexivo. |
| 2. Perseverancia | La manera en que demuestra interés permanente por lograr el bienestar del coachee. |

GLOSARIO

- | | |
|-----------------|--|
| 1. Indagar: | Llegar al conocimiento de una cosa mediante la reflexión. |
| 2. Creencia: | Idea o pensamiento que se asimila como verdadero. |
| 3. Kinestesico: | Característica de una persona cuyas sensaciones o percepciones transmitidas desde los puntos nerviosos ejercen fuerte influencia en su razonamiento. |

Referencia	Código	Título
3 de 4	E0836	Acompañar en el proceso de intervención durante la sesión de coaching transformacional.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Acompaña durante el proceso:
 - Preguntando al coachee sobre sus problemáticas personales o profesionales para que se de cuenta de la emoción o sentimiento que vive durante la narración del evento,



- Invitando al coachee a que se escuche y analice desde dónde dice lo que dice, hace lo que hace o escucha lo que escucha,
 - Preguntando al coachee si detecta cual es el patrón o si esto es una manera recurrente de decir, hacer o pensar; y
 - Orientando al coachee para que desarrolle la habilidad de auto observarse.
2. Continúa el proceso de intervención:
- Preguntando al coachee si dados los resultados, esta es una situación única o recurrente,
 - Repitiendo lo que acaba de escuchar del coachee para que este último descubra si le funciona o no su proceder,
 - Invitando al coachee a que pare un instante a partir del estímulo y se de cuenta de cuál ha sido la elección que ha tomado,
 - Preguntando si se le ocurren otras posibilidades de ser o hacer o ejecutar otras acciones, cuando ve las cosas desde otras perspectivas,
 - Proponiendo a manera de preguntas otras posibilidades que pueden existir, e;
 - Invitando al coachee a que detecte si persisten incomodidades corporales como movimiento de piernas, agitación de manos, pestañeo excesivo, cambio de tonalidad en el rostro, lingüísticas, cambio de tono de voz, dislexia, tartamudeo, sollozo, subir la voz, hablar entre dientes y/o emocionales tales como tristeza, alegría, rabia, ternura, miedo y pasión.
3. Interviene en el proceso reflexivo:
- Preguntando al coachee si existe aún molestia, asombro, enojo, tristeza o miedo con la problemática,
 - Identificando si existen elementos en la conversación donde se manifiesta justificación, negación, generalización, distorsión, racionalización y/o ratificación por los términos en los que se expresa,
 - Comprobando que los argumentos del coachee no son excusas, justificaciones, pretextos o explicaciones, mediante preguntas que lleven al coachee a reflexionar si su actuar, sentir, escuchar o proceder es siempre el mismo con eventos iguales o parecidos,
 - Verificando que la emocionalidad, corporalidad y lingüística son coherentes desde lo que está observando con cualesquiera de las 6 emociones básicas: alegría, tristeza, rabia, miedo, ternura o pasión, haciéndoselo saber al coachee para que se de cuenta y afirme o niegue si esto es verdad,
 - Preguntando al coachee si puede elegir desengancharse de la emoción o sentimiento que valida el cuento o creencia, y
 - Preguntando al coachee que es lo que requiere para tomar nuevas decisiones y acciones.
4. Evalúa las condiciones de satisfacción:
- Preguntando al coachee si las conclusiones a las que se ha llegado le funcionan,
 - Comprobando mediante preguntas al coachee si la emoción persiste o si se ha modificado, y revisando la coherencia,
 - Revisando mediante preguntas cuál es la nueva creencia, si es que existe o cómo podría construir alguna que le permita afrontar la situación sin el prejuicio de la carga emocional negativa,
 - Preguntado al coachee cuántas perspectivas puede ver para generar pensamientos y emociones diferentes,
 - Realizando preguntas al coachee que le permitan diseñar una variedad de acciones para que se pongan en práctica según sus respuestas, y
 - Declarando sus condiciones de satisfacción en cuanto a la conclusión generada.



La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS

NIVEL

- | | |
|--|--------------|
| 1. Herramientas del proceso de la metodología del coaching transformacional | Aplicación |
| 2. Habilidades de intervención con preguntas abiertas y reflexivas | Conocimiento |
| 3. Herramienta modelo PIPEAR de la metodología del coaching transformacional | Aplicación |

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

RESPUESTAS ANTE SITUACIONES EMERGENTES

Situación emergente

1. El coachee está emocionalmente alterado antes de terminar la sesión.

Respuestas esperadas

1. El coach continua con preguntas y reflexión hasta detectar desde lo que ve y escucha que el coachee respira normalmente, sus declaraciones lingüísticas expresan tranquilidad, verifica la coherencia, escucha que el coachee está satisfecho y tranquilo.

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

- | | |
|---------------|---|
| 1. Iniciativa | La manera en que ofrece alternativas de solución mediante preguntas reflexivas, realizando acciones preventivas para desarticular patrones recurrentes. |
| 2. Tolerancia | La manera en que ejecuta oportunamente las acciones para aceptar al coachee sin alguna clase de rechazo. |

GLOSARIO

- | | |
|----------------------|---|
| 1. Interpretación: | Concepción o significado personal de algo. |
| 2. Auto observación: | Mecanismo mediante el cual un individuo reflexiona respecto de lo que percibe. |
| 3. Auto engaño: | Conjunto de herramientas psicológicas que permiten a un individuo a tener argumentos, razones, motivos para articular su propia verdad. |



Referencia	Código	Título
4 de 4	E0837	Concluir la sesión de coaching transformacional

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Verifica que se haya realizado un proceso de reflexión profunda:
 - Preguntando al coachee cuales han sido las conclusiones a las que se han llegado,
 - Resumiendo el proceso completo de la sesión para que se saquen conclusiones, y
 - Comprobando mediante preguntas al coachee que la emoción se ha modificado y verificando que las respuestas sean coherentes con la emoción manifestada.
2. Comprueba que el proceso de aprendizaje-reaprendizaje se produjo:
 - Preguntando al coachee qué era lo que se creía antes,
 - Reflexionando qué se desaprendió, qué se desarticuló,
 - Preguntando al coachee cuál es el reaprendizaje, y
 - Verificando mediante preguntas y el análisis de respuestas coherentes, si la nueva creencia está acompañada de nuevas emociones y pensamientos.
3. Identifica cual es la conclusión de la sesión:
 - Preguntando al coachee con qué nuevos pensamientos se queda,
 - Verificando si las respuestas a las preguntas son una declaración de compromiso y cumplimiento de los mismos, determinando en qué momento se realizarán,
 - Declarando el momento en que se realizará la acción,
 - Descubriendo cuál es la certeza de la ejecución de nuevas acciones, siendo el coachee quien propone cuáles son las evidencias que recolectará para demostrar que ha ejecutado su plan de acción, y
 - Comprobando mediante preguntas al coachee si existe la disposición y la habilidad del coachee para responder de acuerdo a su plan de acción.
4. Realiza el cierre de la sesión:
 - Preguntando al coachee cuál es la nueva posición o perspectiva,
 - Descubriendo mediante preguntas si el coachee ve las cosas desde otra perspectiva en la conclusión de la sesión,
 - Designando tareas por realizar,
 - Agradeciendo al coachee la apertura para compartir, y
 - Despidiéndose del coachee estrechando su mano y viéndolo a los ojos.



La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

2. El formato matriz de observación del proceso de coaching transformacional elaborado:

- Incluye la fecha de la sesión,
- Incluye el nombre del coachee y del coach,
- Contesta las siguientes preguntas desde el dominio: Realidad: ¿qué existe? ¿cuánto? ¿desde cuándo? ¿qué paso?
- Contesta las siguientes preguntas desde el dominio: Posibilidad: ¿qué se puede? ¿qué se quiere? ¿a qué se ha estado comprometido hasta ahora?
- Contesta las siguientes preguntas desde el dominio: Acción: ¿qué se ha hecho? ¿qué se ha logrado? ¿cómo se está haciendo?
- Contesta las siguientes preguntas desde el dominio: Relaciones: ¿con quienes se coordina? ¿quiénes son relevantes? ¿cuál es la calidad de las relaciones?
- Contesta las siguientes preguntas desde el dominio: Aprendizaje: ¿qué ha impedido hasta ahora? ¿qué no se sabe? ¿qué se necesita?
- Contesta las siguientes preguntas desde el dominio: Compromisos: ¿nuevos objetivos? ¿nuevas posibilidades? ¿nuevos logros?

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS

1. Herramienta modelo de Aprendizaje de la metodología del coaching transformacional

NIVEL

Aplicación

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

- | | |
|--------------------|--|
| 1. Responsabilidad | La manera en que realiza la sesión de coaching transformacional de acuerdo con los estándares de calidad requeridos. |
| 2. Perseverancia | La manera en que demuestra interés permanente por lograr lo que se ha propuesto trabajar durante la sesión con el coachee. |

GLOSARIO

- | | |
|----------------|---|
| 1. Compromiso: | Responsabilidad contraída resultado de la palabra dada. |
| 2. Coherencia: | Relación lógica entre la forma de pensar y actuar de una persona. |