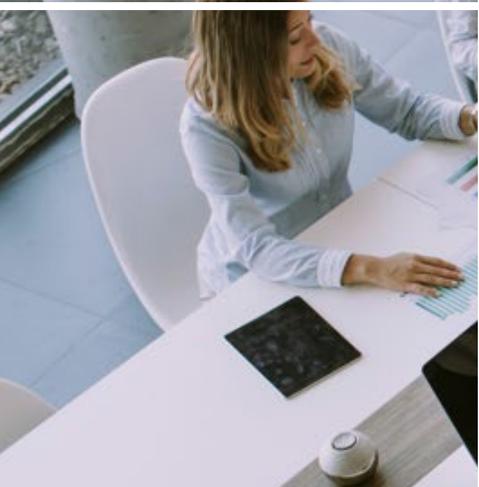
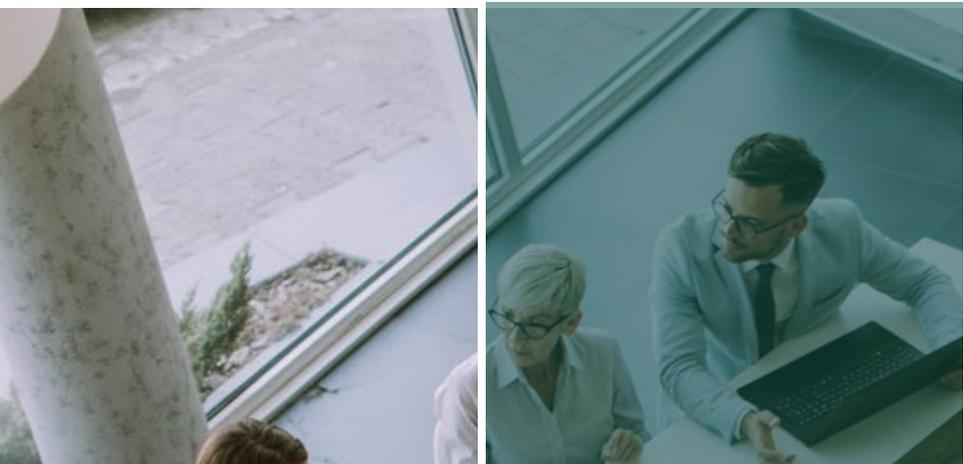




INSTITUTO DE CIENCIAS  
DEL BIENESTAR INTEGRAL  
**TECMILENIO**





INSTITUTO DE CIENCIAS  
DEL BIENESTAR INTEGRAL  
**TECMILENIO**

Tema 1. Competencias del coach

---

## MODELO DE APRENDIZAJE DEL COACHING

## LAS COMPETENCIAS DEL COACH EN LAS CUALES VAMOS A PROFUNDIZAR PARA INTEGRARLAS SON:





## 1. Conciencia ética

- ❖ Integrar en la práctica el marco ético, consciente de fortalezas y debilidades.
- ❖ Cultivar una autoimagen positiva y de autoestima.
- ❖ Fomentar relaciones interpersonales saludables, en equilibrio con expresar mi verdad y escuchar la verdad del otro.



## 2. AutoEvaluación Positiva

- ❖ Definir metas personales y profesionales con enfoque en el crecimiento y el bienestar.
- ❖ Utilizar la visualización positiva para motivarte a mantener un sentido de propósito.
- ❖ Qué si tengo, qué si he logrado y agradecer por ello. Siendo mi mejor versión, para acompañar en coherencia.



### 3. Escucha Activa

- ❖ Practicar ponerse en el lugar del otro, respetando sus creencias y perspectivas e identificando el modelo mental del cliente.
- ❖ Desarrollar la habilidad de escuchar atentamente a los demás sin juicios y con integridad.
- ❖ Trabajar en mejorar mi habilidad para decir mi verdad de manera clara y positiva, cuidando las relaciones y la seguridad psicológica.



### 4. Comunicación Efectiva

- ❖ Crear un ambiente donde el cliente se sienta comprendido, escuchado y valorado, facilitando una comunicación abierta.
- ❖ Hacer preguntas reflexivas que ayuden al cliente a explorar sus pensamientos, emociones y creencias que le limitan en la consecución de sus objetivos, o en la gestión de sus relaciones.

## 5. Empatía

- ❖ Reflejar los sentimientos y pensamientos del cliente de manera precisa y comprensiva.
- ❖ Esta competencia permite al coach identificar obstáculos, resistencia, emocionales, creencias, comportamientos, y permite crear la mejor estrategia para superar los desafíos que le duelen al cliente.
- ❖ En esta práctica de la empatía el coach se pone en el lugar de su cliente
- ❖ Fomentar un ambiente de trabajo o entorno social positivo.





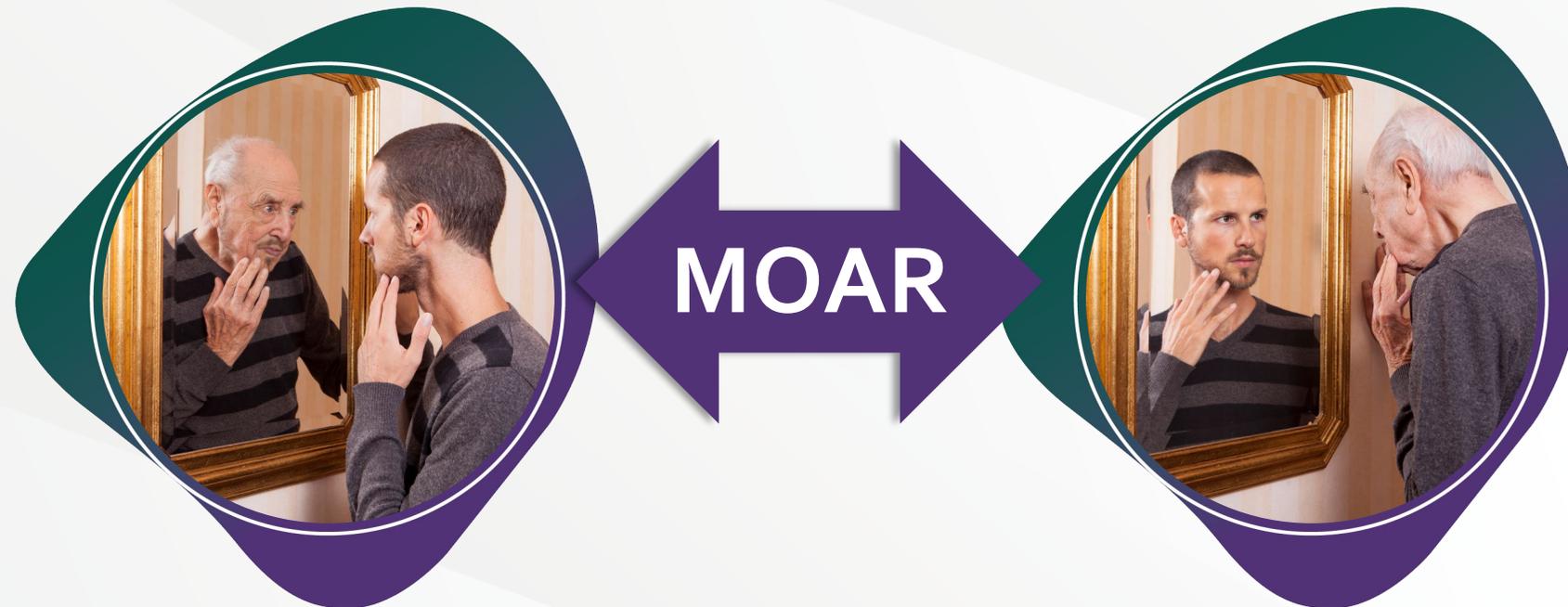
INSTITUTO DE CIENCIAS  
DEL BIENESTAR INTEGRAL  
**TECMILENIO**

Tema 2. Herramientas del coach

---

## MODELO DE APRENDIZAJE DEL COACHING

## 1. TRANSFORMANDO AL OBSERVADOR



El concepto de "transformando al observador" destaca la importancia de reconocer que nuestra percepción y comprensión de la realidad están intrínsecamente ligadas a nuestra **perspectiva individual**, nuestras experiencias y nuestros procesos cognitivos. Esta idea nos recuerda que la verdad y la realidad pueden ser subjetivas y se nos invita a ser conscientes de nuestras propias influencias y sesgos al interpretar el mundo que nos rodea.

## 2. GROW

- **GOALS** (Metas)
- **REALITY** (Realidad)
- **OPTIONS** (Opciones)
- **WILL** (Voluntad o Acción)



la herramienta **GROW** es una estructura efectiva para guiar las conversaciones de coaching, permitiendo a los coaches y a los clientes abordar problemas, establecer metas, explorar opciones y tomar acciones concretas para lograr resultados positivos.

## 3. Diálogo de Voces

Cuando se enfrenta a dilemas internos, el cliente puede utilizar el Voice Dialogue para explorar las voces internas que están en conflicto. Esto puede ayudar a aclarar los factores que contribuyen al dilema y a encontrar soluciones que equilibren las diversas perspectivas.

También puede ser útil en situaciones en las que el cliente necesita negociar consigo mismo para llegar a un acuerdo o compromiso interno.



## 4. MAAN

El enfoque MAAN puede ser utilizado para guiar conversaciones difíciles y ayudar al cliente a abordar conversaciones desafiantes en su vida personal o profesional. Es una herramienta versátil que puede ayudar a gestionar conversaciones difíciles de manera efectiva, promoviendo la empatía, la resolución de problemas y la colaboración. Puede ser una valiosa adición a las habilidades de coaching y a la gestión de situaciones desafiantes en la vida cotidiana.

### Mejor Alternativa a un Acuerdo Negociado





INSTITUTO DE CIENCIAS  
DEL BIENESTAR INTEGRAL  
**TECMILENIO**

Tema 3. Responsabilidad,  
aprendizaje y comunicación  
efectiva

## MODELO DE APRENDIZAJE DEL COACHING



## HABLEMOS DE RESPONSABILIDAD

Una vez que el coachee ha desarrollado una mayor conciencia de sí mismo y de su situación, puede asumir la responsabilidad de sus acciones, elecciones y resultados. Esto implica reconocer que tiene el poder de influir en su vida y que sus acciones y decisiones tienen consecuencias. La responsabilidad no significa culparse a sí mismo, sino reconocer que puede tomar medidas para cambiar o mejorar su situación.



## ¿QUÉ IMPORTANCIA TIENE EL APRENDIZAJE?

En muchas sesiones de coaching, el coachee adquiere herramientas y estrategias prácticas que pueden aplicar en su vida personal o profesional. Estas herramientas pueden incluir habilidades de comunicación, gestión del tiempo, resolución de conflictos, toma de decisiones, entre otras. También puede incluir el análisis de problemas, la identificación de soluciones y la implementación de planes de acción.

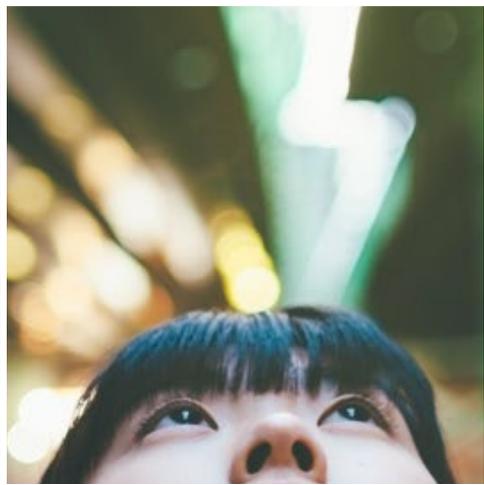
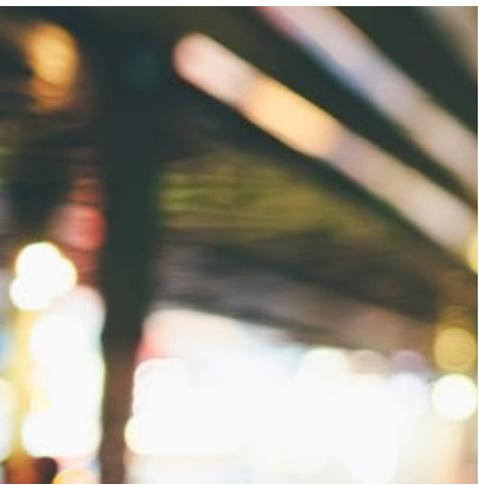
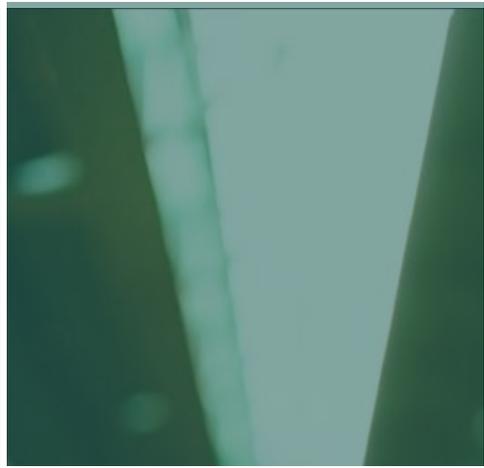


## ¿ES TAN IMPORTANTE LA COMUNICACIÓN?

La comunicación efectiva es esencial para negociar y llegar a acuerdos claros y mutuamente aceptables. En el coaching, esto puede incluir la elaboración de planes de acción, compromisos y objetivos específicos.

También, La comunicación efectiva permite al coachee encontrar en los desafíos una manera constructiva y encontrar soluciones en coordinación con el Coach.





Tema 4. ¿Cómo crear tú práctica profesional de coaching?

---

## MODELO DE APRENDIZAJE DEL COACHING

## 1. ¿QUE SIGUE...?

- ❖ Empezar a trabajar como Coach.
- ❖ Conociendo mi Nicho
- ❖ ¿Dónde empezar?



## 2. ¿ADQUIRIENDO EXPERIENCIA?



## COMPARTIR MI CERTIFICACIÓN



## 3. MARCA PERSONAL

- ❖ Propósito que me mueve.
- ❖ ¿Qué ofrezco, que sea atractivo?.
- ❖ ¿Qué valores me sustentan?
- ❖ Hacer un logotipo que llegue al mercado que pretendo.



## 4. UNA BUENA HOJA DE VIDA (CV)

- ❖ Sencillo
- ❖ Profesional
- ❖ Que transmita seguridad
- ❖ Todo suma
- ❖ Hay modelo que puedo replicar
- ❖ Propósito
- ❖ Valores

### Recursos:

<https://blog.hubspot.es/sales/elevator-pitch>

<https://blog.hubspot.es/marketing>

<https://blog.hubspot.es/website>



# REFERENCIAS



- ❖ Covey, S. R. (Autor); "Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva." Editorial Paidós(2004).
- ❖ Goleman, D. (Autor), "Inteligencia emocional." Editorial Kairós(1995).
- ❖ Rogers, C. R. (Autor) "Un enfoque centrado en la persona." Ediciones Paidós (1980).
- ❖ Brown,B.(Autor). "La valentía deservulnerable." Ediciones Urano (2010).
- ❖ Whitmore, J. (2017). "Coaching for Performance: The Principles and Practice of Coaching and Leadership." Nicholas Brealey Publishing.
- ❖ Alexander, G., & Renshaw, P. (2005). "Great Answers to Tough Questions at Work." Nicholas Brealey Publishing.



## ***Hemos llegado!!***

*Al final de la ruta teórica, todos los que hemos colaborado a que esto sea posible, nos sentimos orgullosos de ustedes, y de su compromiso. Les deseamos un camino lleno de bienestar y de propósito y que este viaje juntos, nos permita lograr una vida llena de significado.*