I.- Datos Generales

Código	Título
EC0724	Coaching para la Ejecución

Propósito del Estándar de Competencia:
Servir como referente en la formación y facilitación de personas que deseen obtener una certificación en el proceso de Coaching para la Ejecución, ayudando al establecimiento de un objetivo filtrado con el Coachee, permitiendo el autodescubrimiento de recursos para alcanzar el objetivo, logrando acuerdos y dando seguimiento puntual para que se traduzcan en resultados.

Asimismo, puede ser referente para el desarrollo de programas de capacitación y de formación basados en el Estándar de Competencia (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 el EC no deberá ser requisito el poseer dicho documento académico.

Descripción del Estándar de Competencia
Este EC presenta las funciones que una persona debe saber hacer con respecto al proceso de Coaching para la Ejecución, demostrando tener las siguientes competencias:

a) Habilidad para facilitar un proceso de Coaching de Ejecución, a través de tener siempre un enfoque humano en el Coachee,
b) Habilidad para seguir una metodología para lograr una conversación significativa.
c) Demostrar que cuenta con la habilidad de ofrecer una escucha activa y completa.
d) Facilidad para elaborar preguntas detonantes que coadyuven al logro del objetivo.
e) Desarrollar la competencia de seguimiento u ownership a fin de dar acompañamiento al Coachee para que ejecute sus objetivos.
f) Demostrar un adecuado manejo de emociones durante el proceso
g) Desarrollar habilidad para confrontar creencias limitantes en el Coachee

También establece los conocimientos teóricos, básicos y prácticos con los que debe de 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 Competencia que lo desarrolló:
Universidad del Valle de Atemajac (UNIVA)

Fecha de aprobación por el Comité Técnico del CONOCER:
8 de julio de 2016

Fecha de publicación en el D.O.F:
10 de agosto de 2016

Periodo de revisión/actualización del EC:
2 años

Ocupaciones relacionadas con este EC de acuerdo con el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO)
Grupo Unitario
No hay referente en el SINCO

Ocupaciones asociadas
No hay referente en el SINCO

Ocupaciones no contenidas en el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones y reconocidas en el Sector para este EC
Coach

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[T]
Rama:
5416 Servicios de consultaría administrativa, científica y técnica[T.]
Subrama:
54161 Servicios de consultoría en administración[T.]
Clase:
541610 Servicios de consultoría en administración.

El presente EC, 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.

Organizaciones participantes en el desarrollo del Estándar de Competencia

- Remus & Asociados, Consultores
- Universidad del Valle de Atemajac (UNIVA)
- Continental Corporation
- SIEMENS

Aspectos relevantes de la evaluación

Detalles de la práctica:

- Con la finalidad de evidenciar que el coachee cuenta con las competencias en este EC, se llevará a cabo una sesión de Coaching para la Ejecución con una duración de 45 a 60 minutos máximo, entre un coach y un coachee, que será invitado por el coachee, bajo condiciones reales o simuladas, para llevar a cabo todos los criterios de

	evaluación mencionados en el EC por un evaluador capacitado (especialista), que valorará la sesión, y se comprometerá a considerar como confidencial, la información que el coachee mencione durante la sesión.
Apoyos/Requerimientos:	• Se requerirá un espacio para realizar la sesión con unas dimensiones mínimas de 4x4 mts. Que esté iluminada, cómoda con 3 sillones o sillas para realizar la sesión.

Duración estimada de la evaluación

- 120 minutos en gabinete y 2 horas en campo, totalizando 4 horas.

Referencias de Información

- Coaching enfocado a soluciones. "Herramientas para Directivos que quieren resultados", Carole Pemberton, Grupo Editorial Patria.
- Coaching. "El método para mejorar el rendimiento de las personas", John Whitmore, Paidós Empresa.
- Conversando con un Coach. "Sabiduría del Coaching", Patricia Hashuel, Distal editorial
- Coaching con PNL, Robert Dilts, Editorial Urano.

II.- Perfil del Estándar de Competencia

Estándar de Competencia

Coaching para la Ejecución

Elemento 1 de 3

Recabar información sobre la ejecución del plan de coaching

Elemento 2 de 3

Determinar el plan de acción del Coachee posterior a la sesión de coaching

Elemento 3 de 3

Dar seguimiento a la ejecución del plan de coaching

III.- Elementos que conforman el Estándar de Competencia

Referencia	Código	Título
1 de 3	E2281	Recabar información sobre la ejecución del plan de coaching

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:
DESEMPEÑOS

1. Da la introducción al Coachee sobre el proceso de coaching:
- Estrechando su mano y dándole la bienvenida,
- Comentando en qué consiste el proceso de coaching a realizar,
- Realizando comentarios sobre lo que puede esperar del plan de coaching, y
- Comentando la confidencialidad del proceso al Coachee.

2. Identifica el objetivo que no ha logrado ejecutar el Coachee:
- Preguntando al Coachee cuál es el objetivo a ejecutar,
- Realizando preguntas para acotar el objetivo del Coachee,
- Indagando al Coachee sobre las acciones que ha realizado anteriormente para lograr el objetivo planteado,
- Indagando al Coachee sobre creencias limitantes que han impedido la ejecución del objetivo planteado,
- Identificando si es el objetivo real a cumplir/ hay alguno subyacente, y
- Describiendo el objetivo en presente, que abarque las metas a lograr en cuánto tiempo y bajo qué condiciones ha de realizarse el objetivo

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:
PRODUCTOS

1. El contrato de coaching elaborado:
- Indica la fecha en la que se llevó a cabo la sesión,
- Especifica el objetivo macro y específico a ejecutar por parte del Coachee,
- Tiene el número de las sesiones que abarcará la ejecución,
- Contiene las firmas de Coach y Coachee, y
- Detalla los compromisos, responsabilidades y la confiabilidad por parte del coach y del Coachee.

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES / HÁBITOS / VALORES

1. Perseverancia: La manera en que apoya al Coachee a identificar el objetivo real que desea ejecutar.
2. Tolerancia: La manera en que muestra total disposición para comprender el objetivo del Coachee.

GLOSARIO

1.	Coachee:	Persona que decide llevar el proceso de coaching para ejecutar un objetivo
2.	Coach:	Persona con las competencias necesarias para facilitar un proceso de coaching
3.	Ownership	Ownership del inglés “calidad de propietario de algo”. Ser propietario, tener el control, ser responsable de algo.

Referencia	Código	Título
2 de 3	E2282	Determinar el plan de acción del Coachee posterior a la sesión de coaching

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:
DESEMPEÑOS

1. Identifica los obstáculos a los que se ha enfrentado el Coachee para ejecutar el objetivo:
- Preguntando situaciones de éxito que el Coachee ha logrado en situaciones parecidas, y
- Presentando al Coachee las herramientas con las que actualmente cuenta para ejecutar el objetivo.

2. Diseña el plan de acción para ejecutar las estrategias:
- Preguntando al Coachee cuáles son las acciones que necesita realizar para ejecutar el objetivo,
- Estableciendo con el Coachee qué recursos necesita desarrollar y con cuáles cuenta para ejecutar el objetivo,
- Estableciendo conjuntamente con el Coachee la estrategia concreta y los tiempos que necesita para ejecutar el objetivo, y
- Preguntando al Coachee durante la sesión si las estrategias le parecen adecuadas para la ejecución del objetivo.

3. Ayuda a que el Coachee visualice el objetivo ejecutado:
- Aplicando las herramientas de programación neurolingüística y aproximaciones sucesivas.
- Verificando si el Coachee observa el objetivo a realizar en infinitivo y las condiciones que tienen que ocurrir para que alcance su objetivo.
- Apoyando al Coachee a visualizar el objetivo mediante la aplicación de frases como “muy bien”, y preguntas como: ¿Quiénes te gustaría que te acompañen en el logro de tu objetivo?, ¿cómo te darás cuenta que los has alcanzado? Y de acuerdo a la técnica de modelamiento por aproximaciones sucesivas,
- Aplicando algún anclaje, de acuerdo a la Programación Neurolingüística, para el proceso de ejecución.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:
PRODUCTOS:

1. El documento con el plan de acción redactado:
- Detalla el ¿Qué?, ¿Cómo?, ¿Cuándo? y ¿Dónde? el Coachee ejecutará el objetivo,

- Contiene una fecha de seguimiento para revisar avances obtenidos por el Coachee,
- Incluye la firma de compromiso del Coachee, y
- Contiene el nombre de la persona a la que puede delegar actividades a ejecutar.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS	NIVEL
1. Técnica 5W 2H	Conocimiento
2. Técnica Grow	Conocimiento
3. Tipos de anclajes	Conocimiento
4. Metodología para realizar un plan de trabajo	Conocimiento

La persona es competente cuando demuestra las siguientes

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES:

1. Orden:	La manera en que lleva a cabo la planeación, respetando las fases del proceso de coaching para la ejecución.
2. Perseverancia:	La manera en que acota el objetivo a fin de que el Coachee establezca tiempos de ejecución.
3. Tolerancia:	La manera en que puede escuchar las creencias limitantes sin hacer expresiones de juicio/de burla.

GLOSARIO

1. Anclaje:	Herramienta en Programación Neurolingüística que asocia un estímulo externo intenso con una representación interna elegida por el Coachee
2. Aproximaciones Sucesivas:	Es la herramienta que consiste en reforzar determinadas respuestas hasta llegar a la respuesta definitiva
3. Programación neurolingüística:	Herramienta creada por John Grinder que tiene como objetivo programar nuestro cerebro a través de la capacidad lingüística a fin de generar cambios
4. Técnica de Grow	Específico, medible, alcanzable, realista, tiempo definido
5. 5W 2H:	Herramienta de planeación que consiste en identificar Where, Who, When, What, Why, How And How often.

Referencia	**Código**	**Título**
3 de 3	E2283	Dar seguimiento a la ejecución del plan de coaching

CRITERIOS DE EVALUACIÓN
La persona es competente cuando demuestra los siguientes:
DESEMPEÑOS

1. Da seguimiento a la ejecución del plan:
- Jerarquizando las acciones urgentes, necesarias e importantes en su ejecución de acuerdo con lo estipulado en el plan de acción,
- Determinando las fechas de ejecución de las acciones mediante una calendarización, y
- Estableciendo con el Coachee las situaciones que tendrán que ocurrir para determinar que se ha tenido éxito en el plan.

2. Da retroalimentación positiva al Coachee acerca de la ejecución del plan de acción y de la estrategia empleada:
- Comunicando al Coachee los aciertos obtenidos durante el proceso que ha demostrado el Coachee en el diseño y ejecución de su plan de acción.
- Comentando al Coachee los beneficios y los aspectos positivos de iniciar un plan de acción.
- Preguntando al Coachee qué aprendizaje se lleva de la sesión
- Preguntando al Coachee qué expectativa tiene acerca de su plan de acción

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:
PRODUCTOS:
1. El reporte individual del seguimiento a la ejecución al plan de coaching elaborado:
- Especifica la forma en que comunicó al Coachee los aciertos obtenidos que se observaron durante el proceso de ejecución de las estrategias,
- Detalla las acciones utilizadas en la motivación del Coachee para ejecutar las acciones que le permitieron el logro de sus objetivos,
- Indica los resultados que obtuvo durante el proceso con un Coachee,
- Especifica las acciones que tuvo que reencuadrar para que el Coachee realizara las tareas que le permitieron el logro de los objetivos del plan de acción,
- Ejemplifica cuáles evidencias tangibles fueron solicitadas al Coachee previamente establecidos en la planeación,
- Detalla la evaluación de las habilidades que se pusieron en práctica con el Coachee para la realización de las tareas,
- Incluye las situaciones que le impidieron que se realizaran las tareas, y
- Especifica las alternativas para realizar las tareas del plan.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS	NIVEL
1. Diseño de objetivos a través de la herramienta grow	Conocimiento
2. Herramientas para brindar retroalimentación efectiva	Conocimiento

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:
RESPUESTAS ANTE SITUACIONES EMERGENTES:
1. El Coachee recibe retroalimentación que lo puede confrontar y alterar

Respuesta esperada

1. Proporciona la información y los obstáculos los plantea como oportunidades y temas de trabajo que puede integrar en la ejecución de su rol como coach.

La persona es competente cuando demuestra las siguientes

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

1. Orden:	La manera en que responde activamente frente a las tareas que ha planeado o que se presentan de manera espontánea
2. Iniciativa:	La manera en que se involucra en la formación de las habilidades requeridas y en la ejecución de las tareas que le permitirán llegar a su objetivo.