

NIVELES DE CLASIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS CLAVE DE LA ICF

Adaptado de los documentos sobre los Requisitos de habilidades mínimas para cada nivel de credenciales

Incluye criterios de «no se recibirá una puntuación favorable».

COMPETENCIA	Nivel ACC	Nivel PCC	Nivel MCC
<p>1. Ética y Estándares</p> <p>El solicitante NO aprobará esta competencia si:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se enfoca principalmente en decirle al cliente qué hacer y cómo hacerlo (modo de asesoramiento); • La conversación se basa principalmente en el pasado, en particular el pasado emocional (modo terapéutico); • En caso de que no estén claras la exploración esencial de base y las habilidades de evocación que subraya la definición de coaching de la ICF; esa falta de claridad en el uso de habilidades se verá reflejado en el nivel de habilidades demostrado en alguna de las demás competencias mencionadas a continuación. <p>Por ejemplo, si un coach de manera casi exclusiva advierte o indica que una determinada respuesta elegida por el coach es lo que el cliente debería hacer, no habrá confianza ni intimidad, presencia de coaching, preguntas poderosas, toma de conciencia, ni acciones generadas por el cliente ni responsabilidad, y se negará una credencial en cualquier nivel.</p>	<p>No evaluado directamente durante examen oral: ver primera columna.</p>	<p>No evaluado directamente durante examen oral: ver primera columna.</p>	<p>No evaluado directamente durante examen oral: ver primera columna.</p>

COMPETENCIA	Nivel ACC	Nivel PCC	Nivel MCC
<p>2. Establecer el Acuerdo de Coaching</p> <p>Habilidad de entender lo que se requiere en la interacción específica de coaching y llegar a un acuerdo con el potencial y nuevo cliente con respecto al proceso y la relación de coaching.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inicialmente, establecer las «reglas de compromiso». • Establecer el acuerdo para la sesión actual. ¿En qué quiere trabajar el cliente hoy? ¿Qué hará que los próximos 30 minutos sean lo más valiosos posible? Establecer un enfoque. 	<ul style="list-style-type: none"> • El coach toma lo que el cliente dice que quiere trabajar a un nivel superficial. • Se apeg a esa agenda, pero se realiza poca exploración adicional. <p>El solicitante NO recibirá una puntuación favorable si:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El coach elige el tema por el cliente • El coach no hace coaching sobre el tema que el cliente ha elegido. 	<ul style="list-style-type: none"> • El coach acepta lo que el cliente dice que quiere trabajar. • Se apeg a esa agenda con cierta exploración de cara a las medidas de éxito para cada tema abordado en la sesión. <p>El solicitante NO recibirá una puntuación favorable si:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El coach elige el tema o los temas por el cliente. • El coach no hace coaching sobre el tema o los temas que el cliente ha elegido. • El coach no se compromete a explorar con el cliente las medidas de éxito para cada tema ni define esas medidas por el cliente. • El coach no se compromete a explorar los problemas subyacentes relacionados con el alcance de los resultados o la agenda, o no contrasta con el cliente si éste está avanzando hacia lo que quería de la sesión. 	<ul style="list-style-type: none"> • El coach explora completamente lo que el cliente quiere de la sesión, establece medidas de éxito para el cliente en la sesión y se asegura que tanto el cliente como el coach tengan claro el propósito del coaching. • El coach vuelve a comprobar regularmente si la dirección del coaching le sigue sirviendo al propósito de coaching del cliente y realiza cambios en el rumbo, si es necesario, según el feedback del cliente. <p>El solicitante NO recibirá una puntuación favorable si:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se demuestra una asociación completa con el cliente. • El coach elige el tema o los temas por el cliente. • El coach no hace coaching sobre el tema o los temas que el cliente ha elegido. • El coach no explora con el cliente las medidas de éxito para cada tema a un grado que permita la claridad acerca de la intención del cliente o la dirección para la sesión. • El coach no permite las opiniones completas del cliente sobre los problemas que deberían tratarse respecto de los objetivos establecidos por el cliente para la sesión. • El coach no comprueba con el cliente si éste está avanzando hacia lo que quería de la sesión.

COMPETENCIA	Nivel ACC	Nivel PCC	Nivel MCC
<p>3. Establecer confianza e intimidad con el cliente</p> <p>Habilidad para crear un ambiente seguro y de apoyo que favorezca respeto y confianza continuos y mutuos.</p> <ul style="list-style-type: none"> Establecer una fuerte base sincera para la asociación con el cliente. Generar expectativas para una relación abierta y honesta. Demostrar integridad, confidencialidad, respeto y apoyo. Mantener al cliente en una «atención positiva incondicional». 	<ul style="list-style-type: none"> El coach se apega a la agenda del cliente, pero está vinculado a su propio desempeño y, por lo tanto, la confianza e intimidad no son la competencia más sólida. <p>El solicitante NO recibirá una puntuación favorable si:</p> <ul style="list-style-type: none"> El coach demuestra un interés significativo en su propia visión de la situación, en lugar de la del cliente. El coach no busca información sobre lo que opina el cliente acerca de la situación. El coach no busca información sobre los objetivos del cliente con respecto a esta situación. La atención parece enfocarse en el propio desempeño o demostración de conocimiento del coach sobre el tema. 	<ul style="list-style-type: none"> El coach puede tener cierto nivel de confianza en el cliente y una relación estrecha con él. El coach aún está pendiente de presentar la imagen de «buen coach», por lo que existen menos deseos de arriesgar o no saber qué obstaculiza la confianza completa y la intimidad con él mismo, el cliente y la relación de coaching. <p>El solicitante NO recibirá una puntuación favorable si:</p> <ul style="list-style-type: none"> El coach demuestra un interés significativo en su propia visión de la situación en lugar de la del cliente. El coach no busca información sobre lo que opina el cliente sobre la situación. El coach tampoco busca información sobre los objetivos del cliente respecto de la situación. La atención parece enfocarse en el propio desempeño o demostración de conocimiento del coach sobre el tema. El coach no invita al cliente a compartir su pensamiento en la misma medida que él lo hace. 	<ul style="list-style-type: none"> El coach está conectado para lograr la confianza en un nuevo y mutuo estado de conciencia que solo puede surgir en el momento y fuera de una conversación conjunta; El coach se siente cómodo por no conocer uno de los mejores estados en los cuales extender la conciencia. El coach desea ser vulnerable con el cliente y que el cliente sea vulnerable con el coach. El coach se siente seguro de sí mismo, del proceso y del cliente como un socio completo en la relación. Sensación de completa tranquilidad y naturalidad en la conversación. El coach no tiene que «trabajar» para hacer coaching. <p>El solicitante NO recibirá una puntuación favorable si:</p> <ul style="list-style-type: none"> No trata al cliente como un socio completo que no solo elige la agenda, sino también participa en la creación del propio proceso de coaching; El coach demuestra un interés significativo en su propia visión de la situación en lugar de la del cliente. El coach no busca información del cliente sobre su pensamiento con respecto a esta situación. El coach no busca información sobre los objetivos del cliente respecto de la situación, o la atención parece enfocarse en el propio desempeño o demostración de conocimiento del coach sobre el tema; Asimismo, el coach no invita al cliente a compartir su pensamiento en la misma medida que él lo hace, y/o elige la dirección y las herramientas en la sesión sin contar con la opinión del cliente. Cualquier indicio de que el coach enseñe en lugar de hacer coaching también supondrá una puntuación por debajo de un nivel MCC.

COMPETENCIA	Nivel ACC	Nivel PCC	Nivel MCC
<p>4. Presencia en el coaching</p> <p>Habilidad para tener plena conciencia y crear una relación espontánea con el cliente, usando un estilo abierto, flexible y que demuestre confianza.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estar siempre presente y ser flexible con el cliente, "bailar en el momento". • Mostrar curiosidad, confiar en su instinto, experimentar, usar el sentido del humor. 	<ul style="list-style-type: none"> • El coach se apega a la agenda del cliente, pero está vinculado a su propio desempeño y, por lo tanto, la presencia se atenúa por la atención del coach a sí mismo. • El coach sustituye pensamiento y análisis por presencia y capacidad de respuesta la mayoría del tiempo. <p>El solicitante NO recibirá una puntuación favorable si:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El coach demuestra un interés significativo en su propia visión de la situación en lugar de la del cliente. • El coach no busca información del cliente sobre su pensamiento con respecto a esta situación. • El coach no actúa frente a esa información. • El coach no busca información sobre los objetivos del cliente con respecto a esta situación. • No actúa frente a esa información. • La atención parece enfocarse en el propio desempeño o demostración de conocimiento del coach sobre el tema. 	<ul style="list-style-type: none"> • El coach se apegará a la agenda del cliente, pero maneja el coaching y la elección de herramientas. • El coach elegirá una perspectiva objetiva o subjetiva, pero es improbable que mantenga las dos simultáneamente. • El coach demostrará la necesidad de tener una dirección hacia la solución frente a solo estar en el momento con el cliente. • El coach elegirá formas para avanzar frente a dejar que el cliente le enseñe al coach formas de avanzar. • Existe asociación, pero con una combinación del coach como experto y mejor que el cliente. • El coach puede estar presente si valora y cuánto valor le agrega al cliente. <p>El solicitante NO recibirá una puntuación favorable si:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El coach demuestra un interés significativo en su propia visión de la situación en lugar de la del cliente. • El coach no busca información del cliente sobre su pensamiento con respecto a esta situación o no actúa frente a esa información. • El coach no busca información sobre los objetivos del cliente con respecto a esta situación o no actúa frente a esa información. • La atención parece enfocarse en el propio desempeño o demostración de conocimiento del coach sobre el tema. • En lugar de estar presente y brindarle respuestas al cliente, el coach depende demasiado de una fórmula obvia del coaching, una herramienta de coaching específica o preguntas estándares de coaching. • El coach no permite que el cliente contribuya para crear el método o la forma en la que evolucionará la sesión de coaching. 	<ul style="list-style-type: none"> • El coach es un observador completamente conectado con el cliente. • La conexión es un conjunto de quién es el cliente, cómo aprende el cliente y qué le tiene que enseñar el cliente al coach. • El coach está listo para ser contactado por el cliente y acepta indicios que crean una resonancia tanto para el coach como para el cliente. • El coach demuestra una total curiosidad que no se atenúa por la necesidad de actuar. • El coach se encuentra en una conversación totalmente colaborativa con el cliente. • El coach confía que el valor es inherente en el proceso frente a tener una necesidad de crear valor. <p>El solicitante NO recibirá una puntuación favorable si:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El coach no trata al cliente como un socio completo que no solo elige la agenda, sino también participa en la creación del proceso del coaching en sí; • El coach demuestra interés en la visión de la situación del mismo coach en lugar de la visión de la situación del cliente; • El coach no busca información del cliente sobre su pensamiento con respecto a esta situación; • El coach no busca información sobre los objetivos del cliente respecto de la situación, o la atención parece enfocarse en el propio desempeño o demostración de conocimiento del coach sobre el tema; • El coach no invita al cliente a compartir su pensamiento en la misma medida que él lo hace, y/o elige la dirección y las herramientas en la sesión sin contar con la opinión del cliente. • Cualquier indicio de que el coach enseñe en lugar de hacer coaching también creará una puntuación por debajo de un nivel MCC. • El coach no permite que el cliente ayude a desarrollar herramientas de coaching para ellos mismos y, en lugar de ello, depende de fórmulas, herramientas o preguntas estándares de coaching.

COMPETENCIA	Nivel ACC	Nivel PCC	Nivel MCC
<p>5. Escucha activa</p> <p>Habilidad para enfocarse completamente en lo que el cliente dice o lo que no dice, entender el significado de lo que se dice en el contexto de los deseos del cliente y apoyar al cliente para que se exprese.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escuchar sin una agenda, distinguir entre palabras, tono de voz y lenguaje corporal. Escucha activa de Nivel 2 y Nivel 3. • Entiende la esencia de la comunicación del cliente. Ayuda al cliente a obtener claridad y perspectiva en lugar de involucrarse en la historia. 	<ul style="list-style-type: none"> • El coach escucha lo que el cliente dice y actúa frente a ello, pero solo a un nivel obvio y superficial. • En general, el coach demostrará una conexión con «cuál es el problema», «cómo puedo ayudar a corregirlo» y «cómo otorgo valor al corregirlo». <p>El solicitante NO recibirá una puntuación favorable si:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El coach no demuestra una escucha activa que esté enfocada y responda a lo que el cliente dice. • La respuesta del coach no está relacionada con lo que el cliente intenta lograr. • El coach parece estar escuchando desde un lugar donde él puede demostrar su conocimiento sobre el tema o decirle al cliente qué hacer con respecto al tema. 	<ul style="list-style-type: none"> • El coach escucha desde un nivel muy consciente. • La escucha activa pone su foco en la agenda del cliente y puede cambiar de dirección si el cliente así lo hace. • El cambio de dirección puede ser mejor o no para el tema en cuestión. • El coach pone el foco en lo que dice el cliente, pero más desde la perspectiva de recopilar información que se adapte a una herramienta particular del coach o a un modelo de descubrimiento. • La escucha activa tiende a ser más lineal y se concentra en el contenido de las palabras. • El coach escucha para facilitar respuestas, saber cuál es la siguiente pregunta que hacer o buscar qué hacer con lo que escucha, y tratará de adaptar lo escuchado a un modelo comprensible para el coach. • Generalmente, responderán a partir de ese modelo en lugar del modelo del cliente. • La escucha activa incluirá cierta profundidad, pero generalmente se perderán matices clave que un coach a nivel máster puede captar. • La escucha activa tiende a ser sesión por sesión, en lugar de acumulativa. <p>El solicitante NO recibirá una puntuación favorable si:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El coach no demuestra una escucha activa que esté enfocada y responda a lo que el cliente dice. • La respuesta del coach no está relacionada con lo que el cliente intenta lograr. • Su escucha está limitada a escuchar problemas o debilidades. • El coach parece estar escuchando desde un lugar donde él puede demostrar su conocimiento sobre el tema o decirle al cliente qué hacer con respecto al tema. • El coach demuestra que solo puede escuchar a través de sus propias percepciones y modelos de pensar, escuchar y crear en lugar de poder escuchar algunos de los modelos y métodos de pensar, aprender y crear propios del cliente. 	<ul style="list-style-type: none"> • La escucha activa del coach está completamente sintonizada como un aprendiz y ocurre al nivel lógico, emocional y orgánico de una vez. • La escucha activa es tanto lineal como no lineal, y las respuestas del coach evidencian el aprendizaje sobre el cliente en varios niveles. • El coach reconoce tanto la habilidad suya como la del cliente de una percepción intuitiva y enérgica que se hace sentir cuando el cliente habla sobre temas importantes, cuando hay crecimiento para el cliente, y cuando el cliente encuentra un sentido de autovaloración más intenso. • La escucha activa del coach existe en el presente, pero también escucha el desarrollo futuro del cliente. • El coach escucha toda la grandeza y los talentos del cliente, así como las creencias y los patrones limitantes. • La comprensión auditiva del coach es acumulativa de sesión en sesión y a lo largo de cada sesión individual. <p>El solicitante NO recibirá una puntuación favorable si:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El coach no demuestra que la escucha activa está basada totalmente en el cliente y la capacidad de escuchar el pensamiento, el aprendizaje y los sentimientos del cliente en múltiples niveles. • La escucha activa está filtrada solo a través de los métodos de pensar, aprender y crear del coach. • El coach no escucha activamente ni usa como herramienta importante de coaching los métodos de pensar, aprender y crear propios del cliente. • Los matices del lenguaje del cliente no se reflejan en las respuestas del coach. • La escucha activa no se enfoca en, ni responde a, lo que el cliente dice, la respuesta del coach no está relacionada con lo que el cliente intenta lograr, o su escucha se limita a escuchar problemas o debilidades. • El coach parece estar escuchando desde un lugar donde él puede demostrar su conocimiento sobre el tema o decirle al cliente qué hacer con respecto al tema.

COMPETENCIA	Nivel ACC	Nivel PCC	Nivel MCC
<p>6. Preguntas poderosas</p> <p>Habilidad de hacer preguntas que revelen la información necesaria para sacar el máximo beneficio para el cliente y la relación de coaching.</p> <ul style="list-style-type: none"> Preguntas claras y directas que llevan a una nueva perspectiva y hacen avanzar al cliente. Preguntas abiertas usando Qué y Cómo que sean claras, directas y sucintas. 	<ul style="list-style-type: none"> Las preguntas se apegan a la agenda del cliente, pero generalmente buscan información, son estándares y, a veces, llevan a, o tienen, una «respuesta correcta» anticipada por parte del coach. Generalmente, las preguntas están bastante orientadas a resolver problemas planteados por el cliente lo más rápido posible. <p>El solicitante NO recibirá una puntuación favorable si:</p> <ul style="list-style-type: none"> El coach no pone el foco en una metodología basada en preguntar en lugar de decir. La mayoría de las preguntas ya contienen respuestas predeterminadas por el coach. Las preguntas apuntan a una agenda o a cuestiones no planteadas por el cliente sino por el coach. 	<ul style="list-style-type: none"> Las preguntas se apegan a la agenda del cliente y, generalmente, son una combinación de preguntas informativas y poderosas. Incluso las preguntas poderosas tienden a enfocarse en la solución del problema presentado por el cliente, y pueden responder en mayor medida al agenda que al cliente. Las preguntas tenderán a usar terminología de coaching o lenguaje sencillo para el coach frente a usar y explorar el lenguaje del cliente. También pueden surgir preguntas capciosas ocasionales. El coach tenderá a realizar preguntas cómodas en lugar de incómodas. <p>El solicitante NO recibirá una puntuación favorable si:</p> <ul style="list-style-type: none"> El coach realiza preguntas que reflejan la visión de la situación del propio coach o una respuesta predeterminada del coach. Las preguntas llevan al cliente hacia una dirección elegida por el coach, sin una conversación con el cliente ni la aceptación de éste. El coach no puede avanzar sin recurrir a preguntas estándares de coaching, o los modelos de pensamiento y aprendizaje del coach excluyen los del cliente. 	<ul style="list-style-type: none"> El coach formula principalmente, si no siempre, preguntas directas y sugerentes a las que puede responder completamente el cliente en el momento y que requieren una reflexión importante del cliente o llevan a éste a una nueva forma de pensar. El coach utiliza el lenguaje del cliente y su estilo de aprendizaje para formular preguntas. El coach se basa totalmente en la curiosidad y no hace preguntas de las cuales ya sabe las respuestas. Las preguntas a menudo requieren que el cliente encuentre un contacto más profundo con sus lados oscuros y claros, y halle el potencial oculto en él. El coach realiza preguntas que ayudan al cliente a crear el futuro, en lugar de enfocarse en dilemas pasados o hasta actuales. El coach no teme formular preguntas que puedan llegar a resultar incómodas tanto para él como para el cliente. <p>El solicitante NO recibirá una puntuación favorable si:</p> <ul style="list-style-type: none"> El coach no recurre a preguntas sugerentes y le pide al cliente que piense en un espacio más amplio o experimental relacionado con su agenda o sus objetivos establecidos. El coach formula con frecuencia preguntas informativas o preguntas que mantengan al cliente en el pasado o en detalles actuales de una situación, en lugar de pensar más allá. Las preguntas no hacen uso frecuente del lenguaje, el pensamiento o el estilo creativo del cliente, o no hacen uso de lo que el coach ha aprendido sobre el cliente; Las preguntas reflejan la visión de la situación del propio coach, el estilo de aprendizaje y procesamiento del coach, o una respuesta predeterminada por el coach. El coach no puede avanzar sin recurrir a preguntas estándares de coaching, o los modelos estándar.

COMPETENCIA	Nivel ACC	Nivel PCC	Nivel MCC
<p>7. Comunicación directa</p> <p>Habilidad para comunicarse de manera efectiva durante una sesión de coaching y utilizar el lenguaje de modo que tenga el mayor impacto positivo posible sobre el cliente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ser claro, articulado y directo en preguntas, observaciones y comentarios. • Notar el lenguaje y el impacto sobre el cliente. Usar un lenguaje que ayude y respete al cliente. Sacar provecho de su lenguaje/sus intereses para implementar metáforas y analogías para el aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> • El coach es a veces bastante directo, pero generalmente utiliza demasiadas palabras o siente la necesidad de «disfrazar» una pregunta u observación. • Las preguntas y observaciones generalmente contiene vocabulario de la formación del coach. • La mayor parte de la comunicación ocurre a un nivel muy seguro para el coach. <p>El solicitante NO recibirá una puntuación favorable si:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El coach no se apega a la agenda del cliente, cambia la agenda sin contar con la opinión del cliente, o parece estar conectado con un resultado o una solución particular. • La comunicación ocurre con frecuencia de forma compleja, sinuosa y tortuosa. 	<ul style="list-style-type: none"> • El coach es por lo habitual directo, pero a veces siente la necesidad de «disfrazar» una pregunta u observación. • El coach ocasionalmente trata a sus intuiciones como si se tratase de la verdad. • Además, el coach no dice a veces lo que ocurre por temor a que el cliente no esté preparado para escucharlo. • El coach también puede demostrar una necesidad de mitigar la comunicación por temor a estar equivocado. • El coach tiende a usar cierto lenguaje de coaching frente al lenguaje del cliente. • El coach posee una base suficiente pero no amplía de herramientas lingüísticas para usar con el cliente. <p>El solicitante NO recibirá una puntuación favorable si:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El coach depende de forma significativa o predominante de su propio lenguaje, modelos de pensamiento y de aprendizaje, sin hacer uso del conjunto de habilidades del cliente en estas áreas. • El coach no invita al cliente a compartir con él estas áreas ni su intuición. • El coach está adherido a una dirección o un resultado particular en el coaching. 	<ul style="list-style-type: none"> • El coach comparte de manera sencilla y libre lo que considera sin apego. • El coach comparte de forma directa y simple y, a menudo, incorpora el lenguaje del cliente. • El coach confía totalmente en el cliente para elegir las respuestas a la comunicación del coach que sean mejores para el cliente. • El coach invita, respeta y celebra las comunicaciones directas por parte del cliente. • El coach crea el espacio suficiente para que el cliente tenga el mismo o mayor tiempo de comunicación que el coach. • El coach posee una base lingüística amplia para usar y jugar, y utiliza el lenguaje del cliente para extender esa base. <p>El solicitante NO recibirá una puntuación favorable si:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El coach no fomenta completamente y a un mismo nivel la participación del cliente en el diálogo de coaching. • La comunicación del coach refleja una agenda o dirección de cualquier tipo por parte del coach. • La comunicación no demuestra el uso frecuente del lenguaje, aprendizaje, pensamiento y estilos de creación del cliente. • La comunicación no crea a menudo un lugar para que el cliente participe en un pensamiento, aprendizaje y descubrimiento más profundos. • Las comunicaciones del coach limitan la dirección de pensamiento y aprendizaje del cliente sin interacción específica, debate ni aceptación por parte del cliente en cuanto a la limitación.

COMPETENCIA	Nivel ACC	Nivel PCC	Nivel MCC
<p>8. Crear conciencia</p> <p>Habilidad de integrar y evaluar con precisión múltiples fuentes de información, y hacer interpretaciones que ayuden al cliente a ganar conciencia y, de ese modo, alcanzar los resultados acordados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ir más allá del objetivo inmediato. Comprometerse con el cliente en la exploración para el descubrimiento, la perspectiva, el aprendizaje y el crecimiento. • Identificar y reconocer fortalezas. Advertir conexiones o amenazas entre lo que se dice y lo que se hace. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conciencia generada al nivel de lo que resolverá un problema o alcanzará un objetivo. • Se limita generalmente a la conciencia de nuevas técnicas frente a nuevos aprendizajes sobre sí mismo. <p>El solicitante NO recibirá una puntuación favorable si:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El coach no se apega a la agenda del cliente, cambia la agenda sin contar con la opinión del cliente, o parece estar conectado con un resultado o una solución particular. • El coach ajusta en gran medida la exploración de conciencia a un solo problema, sin contrastar esa decisión con el cliente y sin su consentimiento. • El coach parece sustituir evaluaciones o ejercicios estándares de coaching por preguntas poderosas o consultas. 	<ul style="list-style-type: none"> • El coach ayuda al cliente a crear una nueva conciencia al participar en la resolución de problemas. • La mayoría de la toma de conciencia está orientada a una nueva técnica. Nueva conciencia sobre qué cliente está más limitado. • Además, la toma de conciencia tiende, como resultado, a estar más definida en su alcance. • El coach generalmente ayudará al cliente a integrar la nueva toma de conciencia según pertenezca a una situación particular, frente a usar el aprendizaje para ampliar en mayor medida el alcance de la nueva conciencia. <p>El solicitante NO recibirá una puntuación favorable si:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El coach no se apega a la agenda del cliente, cambia la agenda sin contar con la opinión del cliente, o parece estar conectado con un resultado o una solución particular. • El coach no usa las herramientas de pensamiento y aprendizaje del cliente con el coaching, o no usa el lenguaje del cliente como una herramienta de coaching. • El coach parece sustituir evaluaciones o ejercicios estándares de coaching para excluir el uso de herramientas que ya existen en el cliente, a fin de generar conciencia. • El coach establece lo que es la toma de conciencia, sin explorar con el cliente lo que significa para él esa toma de conciencia ni buscar la opinión del cliente sobre si las observaciones del coach son correctas y darle la oportunidad al cliente de sumar sus propias observaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • La invitación del coach a la exploración precede y es significativamente mayor que la invitación a la solución. • El coach parece más un explorador, así como cliente. • El coach no concluyó cuál debería ser la conciencia (el coach no desea saber). • Se fomenta y acepta el uso de la grandeza del cliente. No existe evidencia de la «corrección» de un problema o solución con el cliente. • El coach permite que el cliente contribuya a la toma de conciencia del coach, y la voz del cliente prevalece más que la del coach. • Existe un sentido encantador de observación conectada sobre quién es el cliente y qué es lo que desea, lo cual se comparte con el cliente y se crea un espacio para que el cliente comparta. • El coach no fuerza la toma de conciencia. <p>El solicitante NO recibirá una puntuación favorable si:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El coach acompaña al cliente hacia la solución sin explorar completamente los problemas que pueden ser importantes para alcanzar una solución completa o un logro por parte del cliente. • El coach no invita completamente ni permite que el cliente use como herramientas de coaching la intuición, el pensamiento y el aprendizaje del cliente. • El diálogo sobre la toma de conciencia no brinda el espacio suficiente para la participación total del cliente en la toma de conciencia. • La comunicación del coach refleja una agenda o dirección de cualquier tipo por parte del coach. • La voz de la conciencia del coach no demuestra el uso frecuente del lenguaje, aprendizaje, pensamiento y estilos de creación del cliente. • El coach no suele crear un espacio sencillo para que el cliente participe en un pensamiento, aprendizaje y descubrimiento más profundos. • Las comunicaciones del coach limitan la dirección de pensamiento y aprendizaje del cliente sin interacción específica, debate ni aceptación por parte del cliente en cuanto a la limitación.

COMPETENCIA	Nivel ACC	Nivel PCC	Nivel MCC
<p>9. Diseñar acciones</p> <p>Habilidad para crear con el cliente oportunidades para un aprendizaje continuo, tanto durante el coaching como en situaciones de la vida o el trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> Trabajar con el cliente para diseñar acciones o actividades («trabajo de campo») fuera de la sesión de coaching para continuar la exploración, aumentar la toma de conciencia y el aprendizaje, y avanzar hacia el objetivo deseado. Inicialmente, el coach puede asignar trabajo de campo con un cambio en aumento a la acción de diseño del coach/cliente, a fin de respaldar los objetivos, el estilo de aprendizaje y el ritmo deseado del cliente. 	<ul style="list-style-type: none"> El coach tiende a sugerir tareas y acciones que piensa que permitirán manejar mejor el problema o alcanzar el objetivo. Las acciones tienden a ser unidimensionales por naturaleza. Se realizan nuevas acciones que llevarán de forma más efectiva a los resultados de coaching acordados. <p>El solicitante NO recibirá una puntuación favorable si:</p> <ul style="list-style-type: none"> El coach insiste en que el cliente realice lo que éste ha asignado como tarea. La tarea sugerida no tiene una relación clara con la agenda establecida por el cliente. La tarea no tiene un propósito ni potencial claros para hacer avanzar al cliente. Las herramientas y estructuras sugeridas no sostienen claramente una relación frente a las necesidades del cliente particular o su agenda. 	<ul style="list-style-type: none"> El coach participa en algunas colaboraciones, pero no en todas, con el cliente para desarrollar acciones. Nuevamente, las acciones están sintonizadas para resolver el problema situacional que el cliente presentó, en lugar de buscar más allá de la situación para lograr otro aprendizaje más amplio que puede ser inherente a la situación. Finalmente, el coach de nivel PCC tiende a definir un mayor avance solo en términos de acción física. <p>El solicitante NO recibirá una puntuación favorable si:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe poca o no existe ninguna creación conjunta en el proceso de diseñar acciones. Las acciones no tienen una relación clara con la agenda establecida del cliente y el estilo de aprendizaje y creación del cliente. Las acciones no tienen un propósito ni potencial claros para hacer avanzar al cliente. Las herramientas y estructuras sugeridas claramente no sostienen una relación frente a las necesidades del cliente particular o su agenda, o se le imponen al cliente sin discusión. 	<ul style="list-style-type: none"> El coach trabaja en completa colaboración con el cliente para diseñar acciones o, alternativamente, deja que el cliente lidere el diseño de las acciones. El coach y el cliente diseñan acciones que se adaptan a los objetivos, al estilo de aprendizaje y al ritmo del avance deseado o necesario del cliente. El coach permite que las acciones incluyan pensamiento, creación y realización. El coach involucra al cliente en acciones diseñadas relacionadas a otros aspectos de lo que el cliente desea, de modo que se amplía el alcance de aprendizaje y crecimiento. El coach fomenta la experimentación informada para ayudar a los clientes a desarrollar acciones más potentes y maximizadas. <p>El solicitante NO recibirá una puntuación favorable si:</p> <ul style="list-style-type: none"> El coach no fomenta la participación total del cliente en el diseño de actividades, o domina la forma de diseñar las actividades. Las actividades diseñadas no reflejan un claro potencial para mayor aprendizaje o avance por el cliente en relación con su agenda, resultados deseados o con algún otro aprendizaje que el cliente haya definido como necesario para su crecimiento. Las acciones diseñadas y/o acciones diseñadas de análisis implican solo actividad física, sin prestar atención a las estructuras de pensamiento, aprendizaje, existencia y creatividad del cliente.

COMPETENCIA	Nivel ACC	Nivel PCC	Nivel MCC
<p>10. Planificación y establecimiento de objetivos</p> <p>Habilidad para desarrollar y mantener un plan de coaching efectivo con el cliente.</p> <ul style="list-style-type: none"> Colaborar con el cliente para desarrollar objetivos que sean eSpecíficos, Medibles, Alcanzables Realistas y limitados en el Tiempo (SMART). Conocer el plan, estilo de aprendizaje, ritmo y compromiso con el objetivo del cliente. Identificar éxitos que sean importantes para el cliente. 	<ul style="list-style-type: none"> El coach tiende a adoptar objetivos sugeridos por el cliente en su nivel más obvio. La planificación y el establecimiento de objetivos tienden a ser unidimensionales por naturaleza, y el coach a veces sustituye su experiencia por la de los clientes. <p>El solicitante NO recibirá una puntuación favorable si:</p> <ul style="list-style-type: none"> El coach insiste en que el cliente siga un plan estipulado que sea familiar para el coach. El coach no puede ayudar al cliente a desarrollar un plan de coaching efectivo. El plan o los objetivos no tienen una relación clara con la agenda establecida y el resultado deseado del cliente. El plan no tiene un propósito ni potencial claros para hacer avanzar al cliente. Las herramientas y estructuras sugeridas no sostienen claramente una relación frente a las necesidades del cliente particular o su agenda. 	<ul style="list-style-type: none"> El coach participa en algunas colaboraciones, pero no en todas, con el cliente para desarrollar objetivos y planes. Nuevamente, las acciones están sintonizadas para resolver el problema situacional que el cliente presentó, en lugar de buscar más allá de la situación para lograr otro aprendizaje más amplio que puede ser inherente a la situación. Finalmente, el coach de nivel PCC tiende a editar los planes presentados por el cliente. <p>El solicitante NO recibirá una puntuación favorable si:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe poca o no existe colaboración o creación conjunta de los planes y objetivos. El coach es la voz más importante a la hora de sugerir planes y objetivos. El coach no puede ayudar al cliente a desarrollar un plan de coaching efectivo. El plan o los objetivos no tienen una relación clara con la agenda establecida y los resultados deseados del cliente, o con el aprendizaje y los procesos de creación del cliente; El plan no tiene un propósito ni potencial claros para hacer avanzar al cliente. Las herramientas y estructuras sugeridas no sostienen claramente una relación frente a las necesidades del cliente particular o su agenda. El coach sugiere herramientas o ejercicios estándares de coaching sin analizar con el cliente el alcance por el que pueden ser valiosos para el cliente. 	<ul style="list-style-type: none"> El coach trabaja con el cliente para clarificar y desarrollar objetivos que abarquen más que solo las preocupaciones actuales del cliente. El coach deja que el cliente lidere los objetivos y la planificación de diseño o, alternativamente, trabaja en total colaboración con el cliente para crear objetivos y planes. El coach y el cliente crean objetivos y planes que se adaptan a los objetivos, a los estilos de aprendizaje y al ritmo del avance deseado o necesario del cliente. El coach permite que los planes incluyan pensamiento, creación y realización. El coach involucra al cliente en objetivos y planes relacionados a otros aspectos de lo que el cliente desea, de modo que se amplía el alcance de aprendizaje y crecimiento. <p>El solicitante NO recibirá una puntuación favorable si:</p> <ul style="list-style-type: none"> El coach no fomenta la participación total del cliente en la planificación de estrategias o el diseño de objetivos, o domina de cualquier modo la creación de planes y objetivos. Los planes y objetivos no reflejan un claro potencial para mayor aprendizaje o avance por el cliente en relación con su agenda, resultados deseados o con algún otro aprendizaje que el cliente haya definido como necesario para su crecimiento. Los planes y objetivos diseñados y/o acciones diseñadas de análisis implican solo actividad física, sin prestar atención a las estructuras de pensamiento, aprendizaje, existencia y creatividad del cliente.

COMPETENCIA	Nivel ACC	Nivel PCC	Nivel MCC
<p>11. Gestión de progreso y responsabilidad</p> <p>Capacidad de prestar atención en lo que es importante para el cliente y asumir la responsabilidad con el cliente para actuar.</p> <ul style="list-style-type: none"> Mantenerse enfocado en lo que es importante para el cliente y responsabilizarlo. 	<ul style="list-style-type: none"> El coach tiende a sugerir formas de responsabilidad que pueden verse algo parental por naturaleza. La responsabilidad tiende a ser unidimensional. <p>El solicitante NO recibirá una puntuación favorable si:</p> <ul style="list-style-type: none"> El coach insiste en que el cliente siga medidas y estructuras estipuladas que sean familiares para el coach. El coach no puede ayudar al cliente a desarrollar un método efectivo para gestionar y medir el progreso. Las medidas y los métodos de responsabilidad no tienen una relación clara con la agenda establecida y los resultados deseados del cliente; Las medidas y los métodos de responsabilidad no tienen un propósito ni potencial claros para hacer avanzar al cliente. Las herramientas y estructuras sugeridas no sostienen claramente una relación frente a las necesidades del cliente particular o su agenda. 	<ul style="list-style-type: none"> El coach participa en algunas colaboraciones con el cliente para desarrollar métodos de responsabilidad. Estos métodos usualmente reflejan o usan herramientas de la formación del coach. <p>El solicitante NO recibirá una puntuación favorable si:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe poca o no existe colaboración o creación conjunta de las medidas de éxito y estructuras de responsabilidad. El coach es la voz más importante al establecer estructuras de responsabilidad. El coach no puede ayudar al cliente a desarrollar medidas y una estructura de responsabilidad efectivas. Las medidas y estructuras no tienen una relación clara con la agenda establecida y el resultado deseado del cliente, o con el aprendizaje y los procesos de creación del cliente. El plan no tiene un propósito ni potencial claros para hacer avanzar al cliente. Las herramientas y estructuras sugeridas no sostienen claramente una relación frente a las necesidades del cliente particular o su agenda. El coach sugiere herramientas o ejercicios estándares de coaching sin analizar con el cliente el alcance por el que pueden ser valiosos para el cliente. 	<ul style="list-style-type: none"> El coach cuenta con la determinación del cliente de sus propios métodos de responsabilidad y ofrece apoyo a esos métodos. El cliente ayuda a determinar o determina en su totalidad quién debería estar en su equipo de responsabilidad y como utilizar a cada persona, incluido el coach. El coach confía en el cliente para responsabilizarse por él mismo y, afectuosamente, le pide al cliente que se responsabilice o analice si no ocurre un avance acordado. <p>El solicitante NO recibirá una puntuación favorable si:</p> <ul style="list-style-type: none"> El coach no fomenta la participación total del cliente o no impulsa el liderazgo del cliente para planificar estrategias y métodos de responsabilidad, o domina de cualquier modo la creación de planes y objetivos. El coach es la voz más importante al establecer estructuras de responsabilidad. El coach no puede ayudar al cliente a desarrollar medidas y una estructura de responsabilidad efectivas. Las medidas y estructuras no tienen una relación clara con la agenda establecida y el resultado deseado del cliente, o con el aprendizaje y los procesos de creación del cliente. Los métodos y las estructuras no tienen un propósito ni potencial claros para hacer avanzar al cliente. Las herramientas y estructuras sugeridas no sostienen claramente una relación frente a las necesidades del cliente particular o su agenda, o del aprendizaje más profundo diseñado por el cliente. El coach sugiere herramientas o ejercicios estándares de coaching sin analizar con el cliente el alcance por el que pueden ser valiosos para el cliente, o no fomenta la invención de estructuras por parte del cliente, basado en el pensamiento, el aprendizaje, la existencia y el estilo de creación del cliente.