

Competencia	Feedback y/o Hechos observados
<b>1 "Sentar las bases" o "Ética y Estándares"</b>	
2 Qué es Coaching	
3 Diferencia con Consultoría y Psicología	
4 Rol del coach y del Coachee	
5 Duración	
6 Confidencialidad	
<b>7 2 Establecer el acuerdo de Coaching</b>	
8 Capacidad para establecer qué quiere trabajar el cliente,	
9 qué quiere lograr en la sesión	
10 y cómo medir el éxito.	
11 Habilidad para acordar cómo será el proceso de Coaching	
12 Negociación de la oferta de Coaching y mutuas responsabilidades.	
13 Capacidad para darse cuenta si uno es el coach adecuado para ese coachee.	
14 Darse cuenta si hace falta una derivación a terapia.	
<b>15 3 Confianza e intimidad con el Cliente</b>	
16 Capacidad para crear un entorno seguro y de apoyo, que genere confianza y respeto mutuos durante el proceso.	
17 Confianza en el coachee, en el proceso de Coaching	
18 y en sí mismo como coach.	
19 Capacidad para crear un ambiente seguro y continente.	
20 Mostrar genuino interés por el bienestar del coachee.	
21 Demostrar respeto, empatía y compasión por el lugar que el coachee ocupa.	
22 Pedir permiso para coachear.	
<b>23 4 Presencia</b>	
24 La Capacidad de estar plenamente consciente	
25 y de crear una relación espontánea con el cliente, utilizando un estilo abierto, flexible y seguro.	
26 Habilidad para estar abierto y flexible.	
27 Abierto a no saber y tomar riesgos.	
28 Habilidad para proponer nuevas interpretaciones sin quedarse apegado a ellas.	
29 Habilidad para ser gentilmente irreverente con el coachee y estar liviano en el proceso	
<b>29 5 Escucha Activa</b>	
30 Capacidad de centrarse completamente en lo que dice y no dice el cliente, de comprender el significado de sus palabras en el contexto adecuado y de ayudarlo a expresarse.	
31 Habilidad para identificar discursos.	
32 Aceptar la experiencia del cliente como legítima y no coachear desde una agenda personal.	
33 Habilidad para revelar y darse cuenta temas implícitos en el discurso.	
34 Habilidad para articular quiebres poderosos.	
35 Habilidad para escuchar y modificar el estado de ánimo y el anclaje emocional del coachee.	
<b>36 6 Preguntas Poderosas</b>	
37 Capacidad de hacer preguntas que revelan la información necesaria, con el fin de obtener el máximo beneficio para la relación de Coaching y para el cliente.	
38 Habilidad para realizar preguntas que separen la experiencia de la explicación.	
39 Habilidad para realizar preguntas que desafíen las presunciones previas del cliente.	
40 Realizar preguntas que revelen estados de ánimo, emociones y predisposición para la acción.	
<b>41 7 Comunicación Directa</b>	
42 Capacidad de comunicarse eficazmente durante las sesiones de Coaching	
43 y de utilizar el lenguaje que tenga el mayor efecto positivo en el cliente	
44 Habilidad para reencuadrar y rearticular nuevas perspectivas.	
45 Tener y mostrar una congruencia entre lenguaje, emociones y corporalidad a la hora de hacer Coaching.	
<b>46 8 Creación de Conciencia</b>	
47 Capacidad de integrar y evaluar con precisión varias fuentes de información	
48 y de hacer interpretaciones que ayuden al cliente a ser consciente, para obtener los resultados pactados.	
49 Conciencia de los discursos y narrativas que abran nuevos mundos interpretativos.	
50 Habilidad para revelar cómo las emociones y los estados de ánimo impactan en las miradas, las acciones que el coachee hace.	
51 Habilidad para generar nuevas posibilidades y crear nuevos insights.	
<b>52 9 Diseño de Acciones</b>	
53 Capacidad de crear oportunidades de aprendizaje con el cliente durante el Coaching, así como en situaciones de vida y trabajo,	
54 y de emprender nuevas acciones que conduzcan a los resultados pactados.	
55 Habilidad para generar y proponer nuevas acciones.	
56 Chequear las prácticas del coachee y evaluar cómo es el proceso y su evolución.	
57 Promover la experimentación y el autodescubrimiento.	
58 Promover que el coachee acepte ser desafiado y ampliar sus propios límites	
<b>59 10 Establecer y planificar objetivos</b>	
60 Habilidad para desarrollar un plan efectivo de Coaching.	
61 Ayudar al cliente a identificar y acceder a diferentes fuentes de aprendizaje.	
<b>62 11 Controlar y evaluar el proceso</b>	
63 Habilidad para dejar la responsabilidad en el cliente para tomar acciones.	
64 Mantener el contacto y la conexión con el cliente para que sostenga el proceso.	
65 Saber cuándo parar.	