

CONSEJO NACIONAL DE NORMALIZACION Y CERTIFICACION DE COMPETENCIAS LABORALES

ACUERDO SO/III-12/08.03,S mediante el cual el H. Comité Técnico del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales aprueba los Estándares de Competencia EC0223 y EC0234.

H. COMITE TECNICO DEL CONSEJO NACIONAL DE NORMALIZACION Y CERTIFICACION DE COMPETENCIAS LABORALES.

CONSTANCIA DE ACUERDO

En la Tercera Sesión Ordinaria de 2012, del H. Comité Técnico del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, celebrada el diecisiete de julio de 2012, se aprobó el siguiente:

ACUERDO SO/III-12/08.03,S

Con fundamento en los artículos 25, 26 y 27 de las Reglas Generales y Criterios para la Integración y Operación del Sistema Nacional de Competencias y 8, fracción III, de su Estatuto Orgánico, este H. Comité Técnico aprueba los Estándares de Competencia que se describen a continuación y cuyo contenido es responsabilidad de la entidad.

1. Asesoría para la búsqueda y selección de programas de posgrado en Centros de Apoyo para Estudios de Posgrado
2. Facilitación de sesiones de coaching transformacional

I.- Datos Generales

Código Título

EC0223	Asesoría para la búsqueda y selección de programas de posgrado en Centros de Apoyo para Estudios de Posgrado
--------	--

Propósito del Estándar de Competencia:

Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que brindan asesoría para la obtención de becas en Centros de Apoyo para Estudios de Posgrado, promoviendo los servicios del Centro de Apoyo para Estudios de Posgrado, asesorando de manera presencial en la búsqueda y selección de estudios de posgrado, y brindando seguimiento a los candidatos durante la búsqueda y selección de estudios de posgrado.

Asimismo, puede ser referente para el desarrollo de programas de capacitación y de formación basados en 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:

El presente Estándar está integrado por tres elementos correspondientes a las funciones claves para brindar Asesoría para la obtención de becas en Centros de Apoyo para Estudios de Posgrado, considerando en primera instancia las competencias requeridas para promover los servicios del Centro con la finalidad de que una mayor cantidad de usuarios se vea beneficiados por los mismos. La asesoría presencial es el segundo elemento a través del cual se evalúa la orientación que se le brinda al usuario en su proceso de búsqueda y selección del programa de posgrado de su interés. Por último la función de brindar seguimiento a los usuarios durante la búsqueda y selección del posgrado, es fundamental como cierre de la asesoría para evitar que el usuario pierda continuidad o interés en su proceso de búsqueda, selección y preparación.

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: Dos

Desempeña actividades programadas que, en su mayoría son rutinarias y predecibles. Depende de las instrucciones de un superior. Se coordina con compañeros de trabajo del mismo nivel jerárquico.

Comité de Gestión por Competencias que lo desarrolló:

Posgrado y Becas del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

Fecha de aprobación por el Comité Técnico del CONOCER:

17 de julio de 2012

Fecha de publicación en el D.O.F:

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:

Asesor en Centros de Apoyo para Estudios de Posgrado

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

61 Servicios Educativos

Subsector:

611 Servicios Educativos

Rama:

6117 Servicios de apoyo a la educación

Subrama:

61171 Servicios de apoyo a la educación

Clase:

611710 Servicios de apoyo a la educación

El presente Estándar de Competencia, 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:

- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT)
- Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM)

Relación con otros estándares de competencia**Estándares equivalentes**

- No aplica

Estándares relacionados

- No aplica

Aspectos relevantes de la evaluación:**Detalles de la práctica:**

- Para demostrar la competencia en este EC, se recomienda que se lleve a cabo en el lugar de trabajo y durante su jornada laboral, sin embargo pudiera realizarse de manera simulada en un área experimental con la infraestructura para llevar a cabo el desarrollo de todos los criterios de evaluación referidos en el EC.
- El candidato inicia su evaluación dando respuesta al cuestionario que evalúa conocimientos, posteriormente se evalúan los desempeños referidos en los elementos 1, 2 y 3 del EC, conforme va demostrando los desempeños correspondientes a cada elemento, el candidato hace entrega de los productos que apoyan los desempeños considerados para efectos de la evaluación en el orden indicado en el EC.

Apoyos/Requerimientos:

- Es necesario contar con espacio cómodo, con ventilación, sillas, un pizarrón, y de preferencia proyector.

Duración estimada de la evaluación

- 1 hora en gabinete y 1 hora en campo, totalizando 2 horas

Referencias de Información:

- Bazán Jorge, Bazán Myrna, González Ziranda, González Ramón, Luzania Alena y Ricarte Paola (2012). Guía para la búsqueda y selección de programas de posgrado, (1a. ed.). México: CONACYT.
- Bazán Jorge, Bazán Myrna, González Ziranda, González Ramón, Luzania Alena y Ricarte Paola (2012). Guía para la búsqueda y selección de programas de posgrado, Manual del facilitador, (1a. Ed.). México: CONACYT.
- Alcalá, Antonio, Ayala Rafael y Marray Clark (2012). TOEFL iBT, Manual del facilitador. (1a. Ed.). México: CONACYT.
- Alcalá, Antonio, Ayala Rafael y Marray Clark (2012). TOEFL iBT, Manual del participante (1a. Ed.). México: CONACYT.

Publicaciones disponibles en versión digital en: <http://apoyosposgrados.conacyt.gob.mx> Sección: Guías de preparación.

II.- Perfil del Estándar de Competencia**Estándar de Competencia**

Asesoría para la búsqueda y selección de programas de posgrado en Centros de Apoyo para Estudios de Posgrado

Elemento 1 de 3

Promover los servicios del Centro de Apoyo para Estudios de Posgrado.

Elemento 2 de 3

Asesorar de manera presencial en la búsqueda y selección de estudios de posgrado.

Elemento 3 de 3

Brindar seguimiento a los candidatos durante la búsqueda y selección de estudios de posgrado.

III.- Elementos que conforman el Estándar de Competencia

Referencia	Código	Título
1 de 3	E0798	Promover los servicios del Centro de Apoyo para Estudios de Posgrado.

CRITERIOS DE EVALUACION

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Promover en Universidades Nacionales los servicios del Centro de Apoyo para Estudios de Posgrado a través de sesiones informativas:
 - Explicando el objetivo del Centro de Apoyo para Estudios de Posgrado,
 - Presentando los servicios que ofrece el Centro de Apoyo para Estudios de Posgrado en su modalidad virtual y presencial,
 - Presentando el calendario para la aplicación de exámenes diagnósticos presenciales,
 - Indicando las fechas de entrega de resultados de exámenes diagnósticos y asignación de grupos,
 - Explicando el proceso de inscripción y pago a cursos y talleres,
 - Presentando el calendario de cursos presenciales,
 - Invitando a participar en los cursos de preparación,
 - Mencionando los datos de contacto para recibir asesoría sobre los servicios que ofrece el Centro de Apoyo para Estudios de Posgrado.

La persona es competente cuando presenta los siguientes:

PRODUCTOS

1. La guía de la sesión informativa elaborada:

- Incluye los datos del Centro de Apoyo para Estudios de Posgrado,
- Contiene la descripción de los servicios que ofrece el Centro de Apoyo para Estudios de Posgrado en su modalidad virtual y presencial,
- Contiene el calendario para la aplicación de exámenes diagnósticos presenciales,
- Indica las fechas de entrega de resultados de exámenes diagnósticos y asignación de grupos,
- Describe cada elemento del proceso de inscripción y pago a cursos y talleres,
- Contiene el calendario de cursos presenciales,
- Incluye una frase de invitación para participar en los cursos de preparación, y
- Incluye los datos de contacto para recibir asesoría sobre los servicios que ofrece el Centro de Apoyo para Estudios de Posgrado.

2. Lista de prospectos atendidos elaborada:

- Corresponde con el formato y el periodo establecido por el Centro de Apoyo para Estudios de Posgrado,
- Contiene el nombre del asesor que promovió el Centro de Apoyo para Estudios de Posgrado,
- Incluye la lista de al menos diez candidatos que deseen ser usuarios de los servicios del Centro de Apoyo para Estudios de Posgrado, e
- Incluye el nombre del contacto, domicilio y teléfono.

ACTITUDES/HABITOS/VALORES

- | | |
|---------------|--|
| 1. Amabilidad | La manera en la que responde y atiende las dudas de los integrantes en la sesión informativa. |
| 2. Orden | La manera en que promueve de forma organizada y comprensible los servicios que ofrece el Centro de Apoyo para Estudios de Posgrado, de acuerdo a la guía de la sesión informativa. |

GLOSARIO

- | | |
|---|--|
| 1. Centro de Apoyo para Estudios de Posgrado: | Tiene como función apoyar a los candidatos que desean estudiar posgrado, ya sea en el extranjero o en el país, a través de comunidades de aprendizaje que faciliten la orientación para la selección de universidades; la preparación para la admisión al programa y el seguimiento de sus estudios. |
|---|--|

Referencia	Código	Título
2 de 3	E0799	Asesorar de manera presencial en la búsqueda y selección de estudios de posgrado.

CRITERIOS DE EVALUACION

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Realiza el encuadre de la sesión

- Aplicando los criterios que señala el Manual del participante de la Guía para la Búsqueda y Selección de Programas de Posgrado;
- Solicitando las expectativas de la sesión a los participantes del grupo;
- Mencionando los objetivos a alcanzar en la sesión;
- Acordando las reglas de operación y participación; y,
- Aplicando la evaluación diagnóstica.

2. Aborda los aspectos a considerar antes de elegir un posgrado con base en el contenido de la Guía para la Búsqueda y Selección de Programas de Posgrado:
 - Mencionando los tiempos y requisitos generales que solicitan la mayoría de las universidades en México y en el extranjero;
 - Indicando la manera en la que se hace una solicitud de ingreso a un Posgrado;
 - Despejando las posibles dudas que los candidatos tengan sobre los requisitos que solicita cada universidad, y
 - Especificando el tipo de trámites legales que deben realizar los candidatos antes y durante el proceso de admisión a un posgrado.
3. Explica la importancia de la preparación para presentar exámenes estandarizados que solicitan las universidades como requisito para la admisión:
 - Explicando las características de los exámenes estandarizados más comunes, GMAT, GRE y TOEFL IBT, que solicitan las universidades;
 - Indicando la estructura, puntaje, duración y vigencia de los exámenes estandarizados para ingresar a un posgrado, y
 - Ofreciendo recomendaciones pertinentes para contestar correctamente los exámenes estandarizados.
4. Brinda asesoría para la elaboración de cartas de recomendación y el Currículum Vítae:
 - Proporcionando orientación sobre la estructura, contenido y redacción.
5. Brinda asesoría para la elaboración de cartas de motivos y ensayos:
 - Proporcionando orientación sobre la estructura, contenido y redacción.
6. Brinda asesoría sobre la entrevista de admisión:
 - Explicando su relevancia dentro del proceso de admisión;
 - Mencionando los tipos de entrevista y las preguntas más comunes; y,
 - Proporcionando recomendaciones acerca de los criterios que se deben tomar en cuenta antes, durante y después de la entrevista de admisión.
7. Realiza el cierre de la sesión con la participación del grupo:
 - Motivando a los participantes a iniciar su proceso de búsqueda;
 - Sugiriendo materiales de consulta y de preparación;
 - Formulando compromisos de aplicación del aprendizaje;
 - Indicando el logro de las expectativas y objetivos; y,
 - Solicitando la evaluación final de la sesión.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS

NIVEL

- | | |
|--|-------------|
| 1. Aspectos a considerar para la búsqueda y selección de un programa de posgrado de acuerdo a la Guía para la Búsqueda y Selección de Programas de Posgrado, Manual del facilitador. | Comprensión |
| 2. La entrevista de admisión de acuerdo a la Guía para la Búsqueda y Selección de Programas de Posgrado, Manual del facilitador. | Comprensión |
| 3. Carta de motivos y ensayo de acuerdo a la Guía para la Búsqueda y Selección de Programas de Posgrado, Manual del facilitador. | Comprensión |

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

RESPUESTAS ANTE SITUACIONES EMERGENTES

Situación emergente

1. Ejercicio de simulación que ponga en conflicto la integridad de algún participante o bien la interacción respetuosa entre los participantes.

Respuestas esperadas

1. Control de la dinámica de simulación, deteniendo cualquier acto que ponga en juego la integridad de los participantes y promoviendo el respeto y cordialidad entre ellos.

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES/HABITOS/VALORES

1. Amabilidad La manera en la que responde las preguntas de los participantes de la sesión.
2. Orden: La manera en que presenta de forma organizada y comprensible el contenido del curso, de acuerdo a la Guía para la Búsqueda y Selección de Programas de Posgrado.

GLOSARIO

Guía para la Búsqueda y Selección de Programas de Posgrado, Manual del facilitador

Herramienta de asesoría que le brinda al facilitador una serie de sugerencias que contribuyan a mejorar su labor al impartir las sesiones presenciales del Taller de Búsqueda y selección de programas de posgrado.

Guía para la Búsqueda y Selección de Programas de Posgrado, Manual del estudiante

Herramienta de asesoría y soporte para los aspirantes a ingresar a un programa de posgrado de calidad en México o en el extranjero, con el propósito de que presenten de forma adecuada todos los trámites, documentos y requisitos necesarios, así como el de acompañarlos en cada uno de los procesos que deberá seguir para conseguirlo.

GRE

El examen GRE (Graduate Record Examination) es un examen de entrada a los programas en áreas de Ciencias y Humanidades.

Este examen evalúa capacidades de razonamiento verbal y matemático, así como una serie de competencias en el uso práctico del idioma inglés, como son la estructura gramatical, el uso de vocabulario sofisticado y la comprensión lectora.

El examen GRE General Test mide las habilidades de razonamiento verbal, cuantitativo y analítico que han sido desarrolladas a lo largo del tiempo y que no están relacionadas con ningún campo de estudio en particular.

El examen GRE Subject Test mide conocimientos específicos en las materias de Biología, Química, Matemáticas o Literatura.

GMAT

El examen GMAT (Graduate Management Admission Test) es un examen oficial que la mayoría de las escuelas de negocios mantienen como requisito indispensable de admisión para sus respectivos programas de Maestría en Administración de Negocios (MBA).

Este examen evalúa capacidades de razonamiento verbal y matemático, así como una serie de competencias en el uso práctico del idioma inglés, como son la estructura gramatical, el uso de vocabulario sofisticado y la comprensión lectora.

TOEFL

El examen TOEFL (Test Of English as a Foreign Language) es una prueba estandarizada utilizada por la mayoría de las universidades de países angloparlantes que evalúa las competencias de lenguaje relacionadas con el idioma inglés. El TOEFL iBT, es la última versión de dicha prueba y se considera dentro de los requisitos de admisión para una gran parte de los programas académicos tanto nacionales como internacionales.

Referencia**Código****Título**

3 de 3

Brindar seguimiento a los candidatos durante la búsqueda y selección de Estudios de posgrado.

CRITERIOS DE EVALUACION

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Asesora a los candidatos después de haber cursado el programa presencial;
 - Resolviendo las dudas y preguntas relacionadas con su proyecto de búsqueda;
 - Retroalimentando al momento de identificar áreas de oportunidad durante el proceso de búsqueda y selección del posgrado, y
 - Solicitando a los candidatos un reporte final en el que incluyan una reflexión sobre el resultado de su búsqueda y selección del posgrado de su interés y evaluando la labor del guía o facilitador en este proceso.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

2. Reporte del seguimiento al candidato elaborado:

- Incluye ejemplos de los reportes finales de los candidatos,
- Contiene una reflexión sobre el resultado de su búsqueda y selección del posgrado de su interés;
- Contiene la evaluación de la labor del guía o facilitador en este proceso;
- Incluye los compromisos de mejora para brindar seguimiento a los candidatos que se identificaron en la evaluación aplicada hacia el desempeño del asesor.

I.- Datos Generales

Código

Título

EC0234

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:

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, Cómo triunfar ayudando a otros a crecer, Alan Loy McGinnis, Editorial Taller del Exito 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, Cómo 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 EVALUACION

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/HABITOS/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	E0836	Determinar la necesidad de desarrollo personal y profesional del coachee, durante la sesión de coaching transformacional

CRITERIOS DE EVALUACION

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. 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.

2. 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.
3. 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 seis 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/HABITOS/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. Kinestésico: | 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 EVALUACION

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 dé 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 cuál 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, ésta 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 dé 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 seis emociones básicas: alegría, tristeza, rabia, miedo, ternura o pasión, haciéndoselo saber al coachee para que se dé 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 qué 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/HABITOS/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 EVALUACION

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Verifica que se haya realizado un proceso de reflexión profunda:
 - Preguntando al coachee cuáles 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 cuál 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

1. 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 quiénes 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

NIVEL

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

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES/HABITOS/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.

Lic. **Liliana Concepción Vélez Juárez**; Directora de Asuntos Jurídicos del CONOCER, con fundamento en la Cláusula Décima Quinta del Contrato Constitutivo del CONOCER; artículos 8 fracción III y 30 fracciones XI y XIV del Estatuto Orgánico del CONOCER; doy constancia de que el presente Acuerdo SO/III-12/08.03.S, es fiel de lo desahogado y aprobado en la Tercera Sesión Ordinaria de 2012, del H. Comité Técnico del CONOCER. Se expide a los catorce días del mes de agosto de dos mil doce, para los efectos a que haya lugar.- Rúbrica.

(R.- 356725)