



# Estructura de la sesión de Coaching

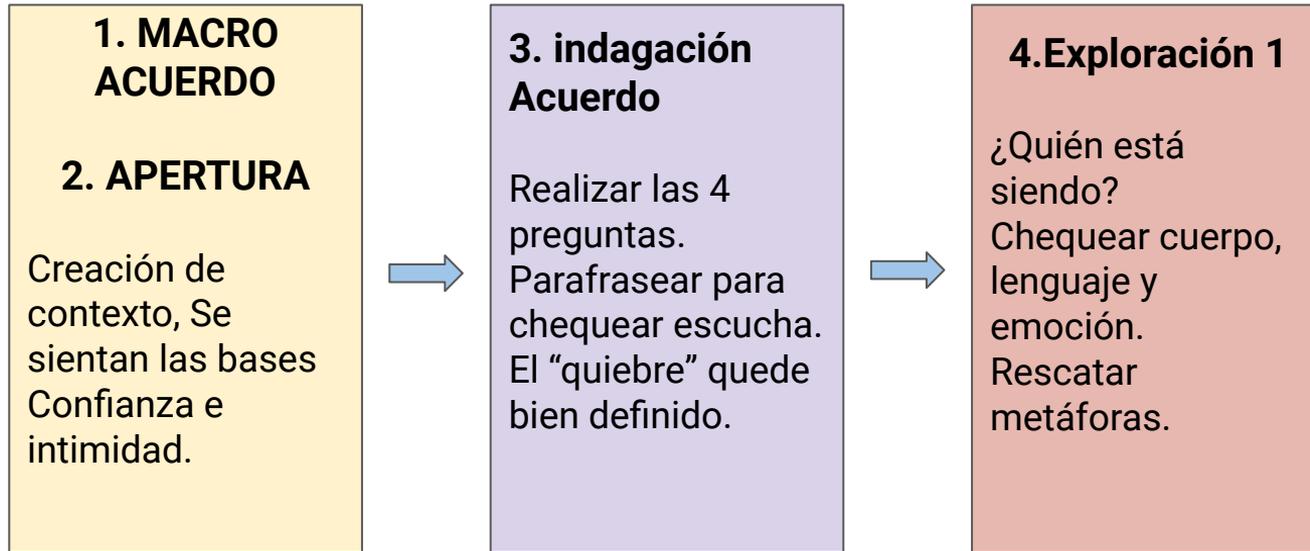
**(BASE ONTOLÓGICA)**

## **Etapas de la Conversación**

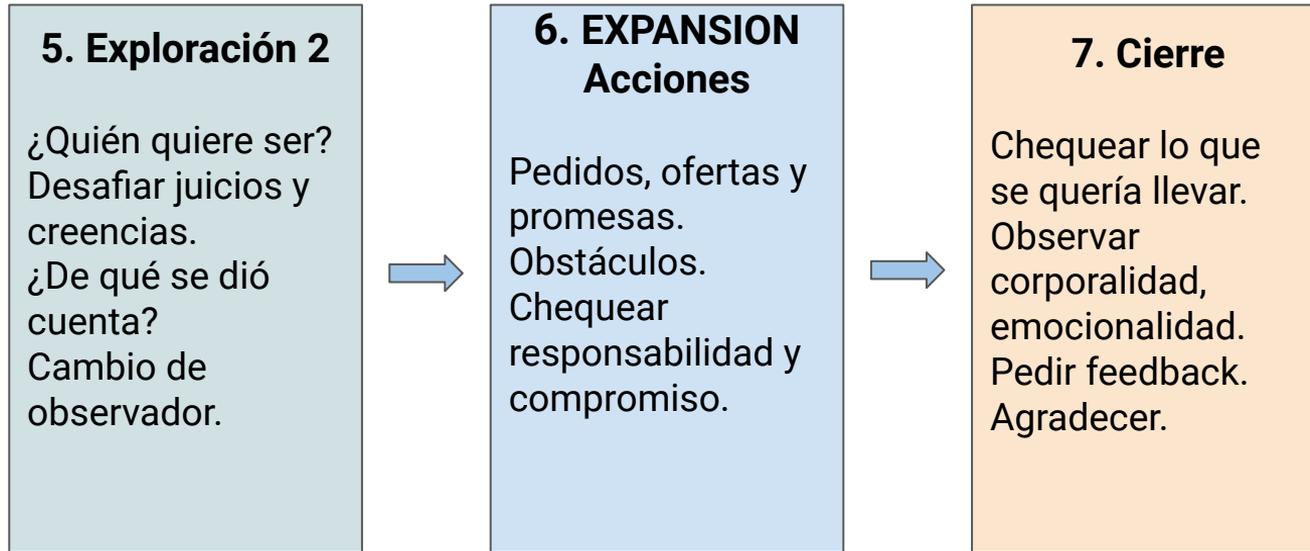
- Definir macro Acuerdo (logro General del proceso)
- Apertura (crear contexto-sentar bases)
- Indagación - Acuerdo
- Exploración 1 (quien está siendo)
- Exploración 2 (quien quiere ser-cambio de observador)
- Expansión - Diseño de Acciones
- Cierre



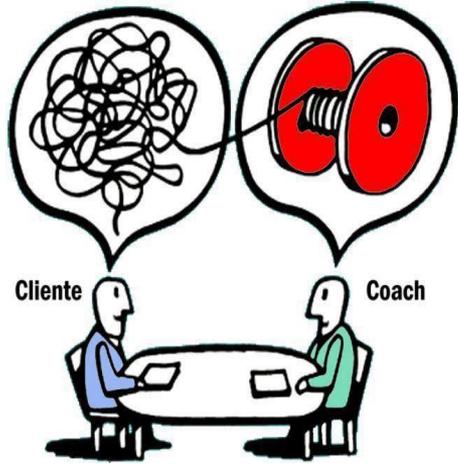
# Etapas de la conversación



# Etapas de la conversación



# Conversación de coaching: 1 - Apertura



## Qué debo lograr:

- Creación del contexto
- Construcción del rapport
- Explicar las características de la sesión:
  - Confidencialidad
  - Respeto
  - Compromiso
  - Permiso, etc

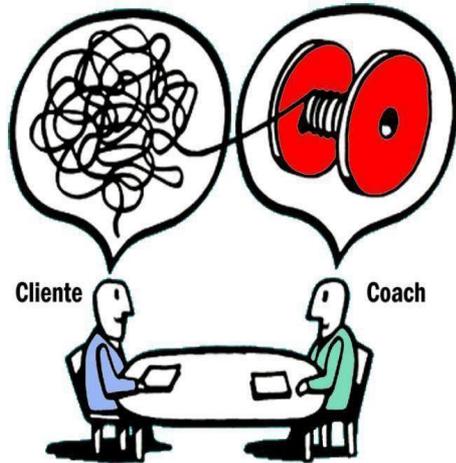
## Qué es lo que no debe faltar:

- Aclarar que no podemos asegurar el resultado, solo el proceso



# Conversación de coaching:

## 2 - Indagación



### Qué debo lograr:

- Comprender el gap del coachee
- Parafrasear para validar nuestra escucha
- Resumir la información obtenida
- Role Playing para comprender la situación

### Qué es lo que no debe faltar:

- Conocer qué es lo que el coachee espera obtener, para esto es útil saber “qué vería que sucede en su vida si lograra lo que desea lograr”

# A tener en cuenta en la etapa de exploración

- Es la etapa de comprensión e interpretación del quiebre (del lo que en el acuerdo decidio trabajar)
- Explora la situación Concreta
- El Coachee expone sus juicios (No emitir juicios o interpretaciones desde el Coach)
  - No inducir o conducir
  - Estar presente y con escucha activa.
- El Coachee va a conectar con su emocionalidad
- Está en un lenguaje descriptivo
- Comienza a reinterpretar



# 1era. etapa de exploración

¿Quién está siendo?

Chequear cuerpo, lenguaje y emoción.

Rescatar metáforas.

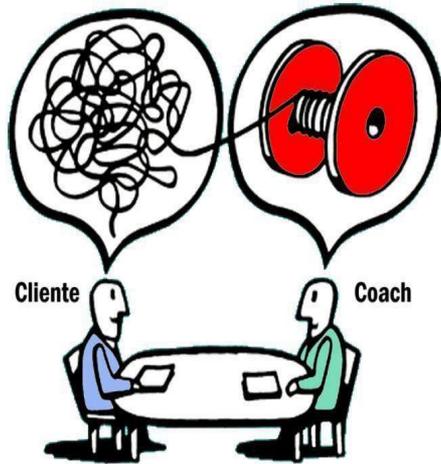
- Desafiar juicios maestros y creencias.

Son juicios que están en la base de su personalidad. Se trata de ideas, creencias básicas, usualmente aprendidas desde pequeños en el hogar. Operan mayormente de forma inconsciente y no son fáciles de reconocer ni de categorizar.



# Conversación de coaching:

## 4 - Articulación del quiebre



### Qué debo lograr:

- Diferenciar hechos de interpretaciones en el relato del coachee (no “comprarme la historia”)
- Identificar juicios personales del coachee y juicios maestros
- identificar los valores relevantes para el coachee
- Verificar el impacto que el quiebre tiene en otros dominios

### Qué es lo que no debe faltar:

- la pregunta por parte del coach sobre : “¿qué juicios, valores, estados de ánimo, interpretaciones del coachee, hacen que este sea un quiebre para él?”

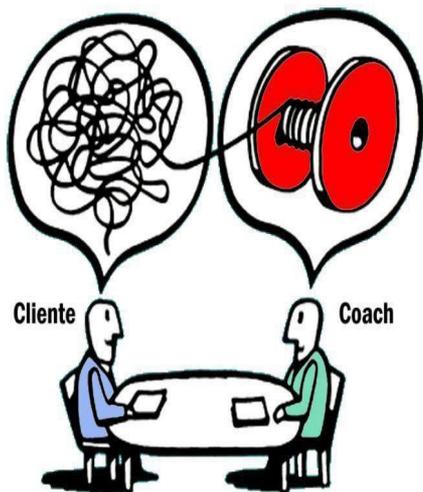


# 2da. etapa de la Exploración

- ¿Quién quiere ser?
- ¿De qué se dió cuenta?
- Cambio de observador.
- Lenguaje Generativo



# Conversación de coaching: 5 - Resolución del quiebre



## Qué debo lograr:

- Toma de conciencia por parte del coachee de que el quiebre existe en él y no fuera de él
- Apertura a nuevas interpretaciones y posibilidades
- Impacto del quiebre en diferentes dominios
- Acordar un plan de acción

## Qué es lo que no debe faltar:

- Una disposición corporal y emocional distinta en el coachee, que nos de indicios de una coherencia distinta a cuando inició la sesión.



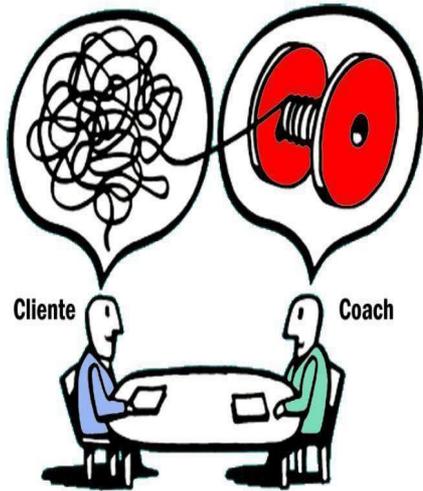
# Expansión - Diseño de acciones

- Comienza a pensar alternativas y posibilidades de acción
- Preguntar sobre qué acciones va a realizar para lograr los cambios necesarios desde el nuevo observador.
- Chequear cuáles podrían ser los obstáculos que aparecen en el camino.
- Si necesita hacer pedidos y a quién.
- que va hacer Cómo y cuándo va a realizar las acciones.
- hay algo que lo impida



# Conversación de coaching:

## 6 - Compromiso



### Qué debo lograr:

- Articular el compromiso del coachee:
  - qué va a hacer
  - cuando lo va a hacer
- Verificar con él, si se siente con las herramientas necesarias para cumplirlo (por ejemplo, sería necesario un role playing, un diseño de conversación, etc?)
- seguimiento del coachee

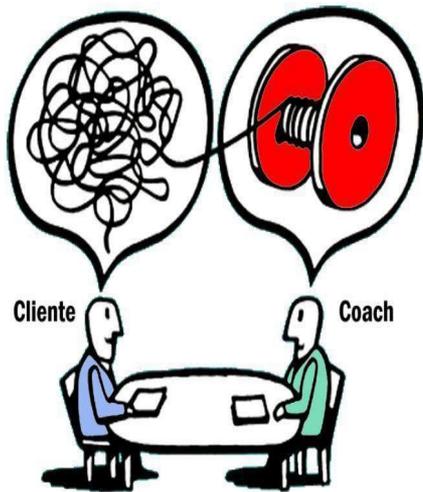
### Qué es lo que no debe faltar:

- Ofrecer al coachee un seguimiento. Para esto, debe mantener informado al coach sobre los avances y resultados de la ejecución del plan de acción



# Conversación de coaching:

## 7 - Cierre



### Qué debo lograr:

- Chequear “como se va” el coachee
- Chequear si ve nuevas posibilidades que antes no veía
- Reconocimiento del compromiso del coachee
- Chequear si lo aprendido en la sesión podría aplicarlo en otros dominios

### Qué es lo que no debe faltar:

- No saltarse esta fase, es muy importante. Eventualmente, solicitar feedback



# Cierre

- Reflexión del Aprendizaje
- Compromiso para la acción
- Chequear la emocionalidad al finalizar.
- Chequear el compromiso del coachee para llevar adelante los cambios necesarios.
- Chequear cómo se ve el coachee respecto de lo que quería llevarse de la sesión.
- Pedir feedback sobre la conversación, y saber si hay algo que necesite cambiar de la sesión o realizarme algún pedido.
- Agradecerle por su tiempo, apertura y confianza.





# PRÁCTICAS

**Si realizan prácticas en Formaciones, aclarar a la persona que practique que está en proceso de Aprendizaje en un diplomado de Coaching.**





# Dinámica

## Conversación completa

1. MACRO ACUERDO
2. Apertura (crear contexto-sentar bases)
3. Indagación - Acuerdo
4. Exploración 1 (quien está siendo)
5. Exploración 2 (quien quiere ser-cambio de observador)
6. Expansión - Diseño de Acciones
7. Cierre

