

Trabajo de evaluación

Guia Trabajo final de Coaching



Titulación
Universidad Camilo José Cela
(Campus Madrid)

***Programa: Máster en Desarrollo
Directivo, Inteligencia Emocional y
Coaching Weekend***

Asignatura: Trabajo final de Coaching

GUÍA TRABAJO FINAL DE COACHING.

INTRDUCCION

La realización y presentación del Trabajo Final de Coaching (TFC) persigue distintos objetivos que son indispensables para el adecuado funcionamiento del programa y el correcto aprendizaje y desarrollo de los participantes. La realización del trabajo, permite aplicar una metodología de trabajo similar a la que se encuentra un profesional en una realidad de su desempeño, por lo que es especialmente valorada como elemento potenciador de aprendizajes y competencias.

Los objetivos específicos de este trabajo son dos:

1. Ser guía y apoyo para el desarrollo del modelo de liderazgo en TFM.
2. Crear un espacio para que reflexiones y analices sobre tu estilo de Liderazgo a día hoy, para decidir, cuál es el estilo de liderazgo que al finalizar el master te gustaría haber desarrollado.

INSTRUCCIONES

A partir de este cuaderno de aprendizajes podrás preparar, y a partir de ahí, exponer el Trabajo Final del área de Coaching en las sesiones habilitadas par a ello.

1. **Rellena el siguiente cuaderno de aprendizajes y desarrollo.** Tomate tu tiempo para reflexionar sobre todas las cuestiones sobre las que se te preguntan.
2. Si te parece oportuno en el anexo II tienes un **cuestionario** para solicitar su punto de vista sobre tus **Competencias de Coaching**, a colaboradores, compañeros o aquellos cuya opinión sea importante para ti.
3. **Establece los planes de acción** y aprendizaje que te permitan alcanzar tu “Liderazgo Ideal” desde la perspectiva del líder-coach.
4. Con las conclusiones y aprendizajes que obtengas deberás **preparar una presentación creativa y original**, donde expongas el impacto que las Competencias de Coaching están teniendo en tu desarrollo como “Líder-Coach” o “Coach”. Dicha presentación deberá estar colgada en BB antes del domingo 16 de enero de 2016.
5. Posteriormente, los días marcados para ello en el cronograma, (5 y 6 de febrero), **tendrás que hacer la presentación en clase sobre tu trabajo de aprendizajes. Contaréis con 10 minutos por persona.**



CUESTIONARIO

- **¿Cuán efectivo soy ejerciendo el liderazgo como Líder-Coach?**
 - ¿Cómo y cuánto siento mi propio Autoliderazgo? ¿En qué áreas lo aplico de forma natural? ¿Soy consciente de mi impacto cuando lo dejo salir a la luz?
 - ¿Qué estilos de liderazgo practico habitualmente? (Liderazgo de Dirección, de Análisis, de Apoyo o de Delegación)
 - ¿Con quién? ¿Dónde?
 - ¿Qué sería para mí ejercer el liderazgo de forma efectiva para conseguir resultados? ¿Qué sentimientos me produce la idea de ejercer el liderazgo en mi trabajo?
 - ¿Qué factores influyen en mi ejercicio efectivo del liderazgo?
 - ¿Qué situaciones recientes recuerdas en las que hayas sido el “Anti-Líder”?

- **¿Cuán efectivo soy ejerciendo mis competencias de Coach?**
 - ¿En cuál de los cuatro cuadrantes me siento más competente?
 - ¿Cómo está siendo mi evolución en las competencias de coaching?
 - ¿Qué situaciones recientes recuerdas en las que hayas sido el “Anti-Coach”?

- **¿Qué deseo conseguir en los próximos años? ¿Qué signos de identidad como “coach” o “Líder-Coach” deseo preservar o potenciar?**
 - ¿Percibo algún conflicto entre mis valores personales y las exigencias de mi ejercicio de responsabilidades directivas o coach? Si los percibo,



¿cómo me afectan estos conflictos?

- ¿De qué forma influye mi perspectiva de Lider-coach o Coach de hoy, en mi manera de tomar decisiones, evaluar a mis colaboradores, preparar las reuniones importantes?
- ¿Qué acontecimientos de mi trayectoria pasada han sido más decisivos para mi carrera? ¿Qué aprendí de ellos? (sobre mí, sobre cómo funcionan las organizaciones, sobre como tomar decisiones importantes...).
- ¿Cómo me gustaría ser reconocido cuando culmine mi carrera profesional? ¿Cómo valoraré mi éxito en la vida personal? ¿A qué cosas estoy dispuesto a renunciar y a cuáles no?
- ¿Cuál es el sentido de lo que estoy haciendo actualmente? ¿Qué sentido tiene lo que me propongo hacer en los próximos años?



▪ **Evaluación de las Competencias de Coaching como herramienta de desarrollo de mi liderazgo.**

(Este cuestionario no obligatorio usarlo, solo te lo proponemos como guía de reflexión y aprendizaje para la realización del TFC).

Deberás puntuarlo siguiendo el criterio:

1 nada; 2 rara vez; 3 A veces; 4 muy a menudo; 5 siempre

1. ¿Hay coherencia entre mi forma de pensar y actuar?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. ¿Soy sincero y honesto incluso en situaciones difíciles?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. ¿Logro acuerdos fluidos y claros con mis colaboradores?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4. ¿Soy capaz de crear un entorno de confianza, donde mis colaboradores puedan crecer y desarrollarse?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. ¿Mantengo una actitud flexible y me adapto a las circunstancias?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. Considero otras formas de trabajar adaptadas a mis colaboradores

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. ¿Escucho atentamente sin interrumpir y concentrado en el colaborador?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8. ¿Estimulo, exploro y refuerzo la manifestación de sentimientos, preocupaciones, sugerencias etc.?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---



9. ¿Sé hacer preguntas que evocan descubrimiento, compromiso y acción?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

10. ¿Sé ayudar a crear un plan con objetivos SMART-E?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

11. ¿Apoyo a mis colaboradores a actuar de inmediato en busca de sus objetivos?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

12. ¿Sé reconocer a mis colaboradores por lo que han hecho, lo que no han hecho y lo que van aprendiendo?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

▪ **¿En qué quiero mejorar y cómo?**

- ¿Cómo ha ido evolucionando mi estilo de aprendizaje?
- ¿Qué competencias “Líder-Coach” “Coach” me interesa mejorar o potenciar? ¿Por qué? ¿Para qué?
- ¿Qué objetivos concretos de mejora me propongo conseguir?
 - ¿Son específicos? ¿Son medibles? ¿Son relevantes y razonablemente exigentes? ¿Están acotados temporalmente? ¿Qué acciones o pasos intermedios puedo hacer para facilitar su alcance? (SMART-E)
 - ¿Depende básicamente de mí el conseguirlos? ¿Qué obstáculos pueden dificultar que los consiga? ¿A qué fuentes de ayuda puedo recurrir?
- ¿Cómo incidirá el cambio que me propongo en mi relación con personas importantes en mi vida?



Bibliografía Recomendada

- **Competencias de Coaching de la ICF (BB)**
<http://www.icf-es.com/>
- Ken Blanchart y colaboradores: *Liderazgo de máximo nivel, La clave de una organización de alto rendimiento*. Ed. Granica
- Kolb & Fry. “*Experiential learning circle*”.
- F. Hesselbein; M. Goldsmith & R. Bechhard. *El líder del Futuro*. Deusto.
- Alain Cardon: *Maestría en Coaching Sistémico*
- John Whitmore : *Coaching: El método para mejorar el rendimiento de las personas*. Paidós Iberica.
- Leonardo Wolk: *Coaching, el arte de soplar brasas*. Gran Aldea Editores
- Robert Dilts: *Coaching, Herramientas para el cambio*



ANEXO I: FORMATO DEL TRABAJO

IDENTIFICACIÓN

Todos los trabajos deberán identificarse con los siguientes datos:

- Título del trabajo
- Autor
- Programa y grupo
- Año de finalización
- Universitat Politècnica de Catalunya-UPC o Universidad Camilo José Cela.
- EAE Business School

Esta identificación se reflejará en:


- Portada de los trabajos o en la primera página, tras la portada y anterior al índice.
- Además, el título del trabajo se recogerá como encabezado o pie de página en las hojas ordinarias de texto.

OTROS ASPECTOS FORMALES

- Justificación: generalmente completa.
- Paginado: se numera a partir del índice, empezando con la página 1. El número de página se situará en el pie alineado a la derecha.
- El índice debe recoger los números de página de cada tema.
- **Máximo 10 diapositivas en total.**
- Presentación en formato pdf
- Nombre del archivo: TFC Apellidos, Nombre y Promoción

FORMATO

Tamaño y tipo de letra:

- Texto normal: tamaño fuente 10 - 12.
 - Títulos y subtítulos: tamaño fuente 16 y 14
 - Notas a pie de página y similares: tamaño fuente máximo 10.
 - Se recomienda letra tipo Georgia.
- 

Márgenes y espacios:

- Margen izquierdo: 3 a 4 cms.
- Margen derecho: 2 a 3 cms.
- Márgenes superior e inferior: 2,5 a 3 cms.
- Espacio interlineal de 1,5. Doble espacio entre párrafos.

CRITERIOS DE PUNTUACIÓN:

Para evaluar el trabajo de Fin de Coaching se utilizarán los siguientes criterios:

- Parte escrita: 20%
 - Entrega en plazo y con el formato aconsejado
 - Contenido: que muestre tu evolución y aprendizaje, innovación y originalidad

- Impacto de su presentación oral 80%
 - Entusiasmo, pasión ilusión, originalidad

En caso de no aprobar el TFC dispondréis de una reevaluación pocos días después en el que deberéis volver a hacer una presentación en video y cuya puntuación no será superior a un 50%



ANEXO II: Competencias de Coaching

Esta Evaluación de las Competencias de Coaching como herramienta de desarrollo de mi liderazgo forma parte de mi trabajo de desarrollo profesional, por ello, te pido que reflexiones y contestes a las siguientes preguntas en relación a mí.

No te llevará más de diez minutos!! Muchas gracias por tu tiempo

Deberás puntuarlo siguiendo el criterio: 1 nada; 2 raramente; 3 A veces; 4 muy a menudo; 5 siempre

1. ¿Hay coherencia entre mi forma de pensar y actuar?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. ¿Soy sincero y honesto incluso en situaciones difíciles?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. ¿Logro acuerdos fluidos y claros con mis colaboradores?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4. ¿Soy capaz de crear un entorno de confianza, donde mis colaboradores puedan crecer y desarrollarse?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. ¿Mantengo una actitud flexible y me adapto a las circunstancias?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. Considero otras formas de trabajar adaptadas a sus colaboradores

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. ¿Escucho atentamente sin interrumpir y concentrado en el colaborador?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8. ¿Estimulo, exploro y refuerzo la manifestación de sentimientos, preocupaciones, sugerencias etc.?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---



9. ¿Sé hacer preguntas que evocan descubrimiento, compromiso y acción?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

10. ¿Sé ayudar a crear un plan con objetivos SMART-E?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

11. ¿Apoyo a mis colaboradores a actuar de inmediato en busca de sus objetivos?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

12. ¿Sé reconocer a mis colaboradores por lo que han hecho, lo que no han hecho y lo que van aprendiendo?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

