



**Coaching** UVG  
para la  
**EXCELENCIA**



**UVG**  
UNIVERSIDAD  
DEL VALLE  
DE GUATEMALA

**EDITORIAL  
UNIVERSITARIA**

**Coaching** UG  
para la  
**EXCELENCIA**

**Dirección:**  
Rita Calzia

**Autoría:**  
La Coordinación de Coaching para  
la Excelencia

**Gestión y edición:**  
Vanessa Granados Barnéond

**Diseño y diagramación:**  
Melany Anleu

**Fotografía:**  
Archivo UVG

Todos los derechos reservados ©. Prohibida su reproducción parcial o total sin consentimiento expreso de UVG.

Edición: 2021.

ISBN 978-9929-8202-0-3

ISBN: 978-9929-8202-0-3



9 789929 820203



**C**oaching **UG**  
para la  
**E**XCELENCIA



## Coaching para la EXCELENCIA

“El coaching es el arte de descubrir la ciencia del ser humano como ente particular. Este arte es un proceso que se crea como mínimo entre dos personas, donde uno (el coach) procura que el otro (el coachee) tome conciencia, fortalezca su creencia en sí mismo, y encuentre motivación para actuar responsablemente, tras el dominio de su cuerpo, emociones, lenguaje, desafiándose a sí mismo para conseguir sus objetivos, tanto en el dominio del ser como del hacer.”

Leonardo Ravier.

La UVG es una institución de educación superior que tiene la excelencia como un valor institucional y que brinda un proceso formativo centrado en el estudiante y en su éxito. Para ofrecer una formación profesional que permita que los egresados desarrollen competencias y así posibilitarles que respondan a los desafíos actuales de la sociedad del conocimiento y a los retos del mundo globalizado, se consideró que era de suma importancia implementar un proyecto que permitiera acompañar, orientar y apoyar a los estudiantes desde su ingreso a la institución. Es así como nace el proyecto “coaching para la excelencia”.

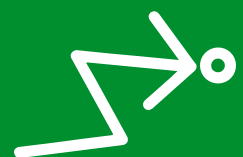
Desde el 2012, la UVG ha sido pionera en el desarrollo del programa de “coaching educativo” dirigido a todos los estudiantes de primer ingreso. El coaching educativo es la puesta en acción del ser para lograr llegar a donde se quiere estar. La persona puede renovar su motivación y facilitar el autoconocimiento, volviéndose consciente de sus fortalezas y cualidades para



Uno de los objetivos de este proyecto es:



Promover en los estudiantes el autoconocimiento sobre sus capacidades, intereses y necesidades, con la finalidad que desarrollen una mayor confianza en sí mismos y en su potencial.



afrontar cualquier dificultad con mayor confianza y seguridad. El coaching en educación superior contribuye a que el estudiante alcance la autonomía e independencia que requiere para ser responsable de su proceso educativo. El coaching impacta de manera positiva a los miembros de la comunidad educativa, abriendo espacios en los que la valoración del ser humano, la construcción de su ser y el potenciar sus talentos es lo más importante.

Orientarlos y motivarlos para que sean ellos mismos quienes encuentren nuevas y diferentes estrategias para resolver los problemas que se les presentan y se conviertan de esta manera en aprendices autónomos y alcancen la capacidad de aprender a aprender.



El programa de coaching educativo ha coadyuvado a que el estudiante se adapte mejor a la vida universitaria y posteriormente a tener un desempeño laboral más efectivo ya que el coach le acompaña, le escucha y lo invita a reflexionar y a profundizar en su autoconocimiento y desarrollar su autonomía.

En el estudiante universitario del Siglo XXI, el coaching educativo ha facilitado el desarrollo de su ser, al transformar al docente en un coach que le escucha, lo reta, lo acompaña y lo cuestiona para que descubra con su talento y con el potencial que ha desarrollado.

El coach es la figura ideal para acompañar, facilitar y promover el proceso de transformación de una persona.

Sin duda, el coaching en educación superior fortalece la formación integral de los estudiantes al proporcionarles espacios de autoconocimiento, reflexión, establecimiento de metas, prioridades y planes de acción que contribuyan a la realización personal. El coachee, es decir el estudiante, gana independencia y autonomía, fortalece sus relaciones interpersonales, la comunicación, el liderazgo y la inteligencia emocional.

El coaching posibilita que los coachees sean felices, porque la felicidad es personal, diversa y contextualizada. La felicidad depende de nosotros mismos, de nuestra actitud, de nuestros pensamientos y de nuestras acciones. Cuando hemos desarrollado autonomía, autovaloración y autoaceptación es

más fácil ser feliz. Preguntas poderosas como ¿Qué me hace feliz? o ¿Cuándo me siento feliz? Pueden responderse con las capacidades que desarrollamos con el coaching. Los coaches tienden puentes entre las emociones, las actitudes de los coachees y la posibilidad de ser felices.

Para que los directores de departamento y docentes cumplieran su rol de coach, durante el 2011, fueron formados en esta nueva metodología. Se contó con la asesoría del Dr. Donald Wise, Coordinador del Programa de Liderazgo Educativo y Administración de la Universidad Estatal de California y experto en Coaching Educativo. El proceso formativo de los coaches ha sido permanente. Otros expertos

los han acompañado. Asimismo, el experto español, Juan Fernando Bou, los ha orientado. También, se conformó un equipo central de coaches guía, integrado por las máximas autoridades de esta casa de estudios, que tiene a su cargo la dirección del proyecto, la formación y acompañamiento de los coaches facilitadores, quienes son los que escuchan, hacen preguntas reflexivas, cultivan la autonomía y realimentan a los estudiantes en su etapa de transición a la vida universitaria. La dinámica de intercambio de opiniones entre los estudiantes y coaches por medio de preguntas reflexivas es fundamental y enriquecedora ya que les permita trabajar en la consecución de objetivos y metas.

Los Directores de departamento y los docentes han desarrollado las capacidades de saber escuchar activamente, mostrar respeto y empatía, ser guía para que los coachees alcancen sus objetivos, favorecer un proceso reflexivo, respetar las opiniones de los coachees y no manipularlos, ayudar que el coachee identifique fortalezas y áreas de mejora, ser catalizador y buscar soluciones, actuar éticamente, favorecer y desarrollar la voluntad de superación en los coaches. Estas capacidades han sido incorporadas a su actuación como orientadores del aprendizaje de todos sus estudiantes por lo que el coaching ha trascendido el primer año de carrera. Estamos muy satisfechos del impacto positivo del coaching en la formación de los estudiantes.

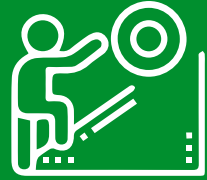


En la Universidad del Valle de Guatemala se utilizan estrategias de enseñanza-aprendizaje que se centran en el estudiante al promover su participación y la reflexión continua. Les llamaremos “buenas prácticas” porque su finalidad es fortalecer la experiencia de aprendizaje.

Están orientadas a profundizar saberes y desarrollar competencias como aprendizajes complejos.



# Las herramientas de coaching se caracterizan por:



Ser retadoras



Fomentar el aprendizaje activo



Animar la colaboración entre los estudiantes



Respetar los diferentes talentos y las formas de aprender

En las sesiones de coaching se brindan oportunidades para que todos los coachees alcancen aprendizajes significativos, relevantes que les permiten tener una vida plena.

Los coaches han generado y seleccionado herramientas que les han permitido facilitar ese proceso de desarrollo de los coachees. A continuación, se las presentamos y agradecemos a nuestros coaches haberlas compartido.



El Coaching Educativo consta de una serie de técnicas y herramientas útiles, concretas y tangibles que dispone el coach docente para sacar la mejor versión de sus educandos o coachees.

El Coach puede hacer uso de ellas de manera individual o grupal, modificándolas y adaptándolas a las necesidades y agenda del Coachee.

Las herramientas tienen la flexibilidad de aplicarlas en distintas situaciones. Es una forma de ver el estado actual de las diferentes dimensiones de la vida del Coachee, abarcando el área personal, laboral y social.

A continuación, a través de un manual se enlista por medio de clasificaciones, cada herramienta según su finalidad.



Herramientas de análisis de la situación	Herramientas de objetivo y acción	Herramientas de autoconocimiento
<ul style="list-style-type: none"> <li>• DAFO</li> <li>• Sociograma</li> <li>• Tener y querer</li> <li>• Moldear el presente</li> <li>• El diario de la gratitud</li> <li>• Posiciones perceptivas</li> <li>• La carta de aceptación</li> <li>• Sombreros de pensar</li> <li>• La fotografía</li> <li>• Lo que yo controlo y lo que no</li> <li>• Metáforas</li> <li>• Escalera de inferencias de Chris Argyris</li> <li>• El lado Coca Cola de la vida</li> <li>• Resolviendo conflictos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ishikawa</li> <li>• La visión individual para un curso o materia</li> <li>• Tres deseos</li> <li>• Mi visión</li> <li>• Modelo de GROWTH</li> <li>• Tablero de metas</li> <li>• El plan para resolver problemas</li> <li>• Escalera de inferencias de Chris Argyris</li> <li>• Ciclo de coordinación y acción</li> <li>• Mi propósito: mi legado</li> <li>• Matriz de Eisenhowe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La línea del tiempo</li> <li>• Escudo personal</li> <li>• Autorretrato</li> <li>• Introspección</li> <li>• Escudo de armas</li> <li>• Mis Roles</li> <li>• Fotobiografía</li> <li>• La rueda de la vida</li> <li>• Los miedos</li> <li>• Creencias potenciadoras</li> <li>• Mandala</li> <li>• Árbol de las emociones</li> <li>• Mi visión</li> <li>• Collage de la visualización</li> <li>• Autografía de hitos</li> <li>• Tablero de metas</li> <li>• El barco de la vida</li> <li>• La carta de aceptación</li> <li>• Cuestionario de creencias</li> <li>• Introspección</li> <li>• La fotografía</li> <li>• Autoconfianza</li> <li>• Ventana de Johari</li> <li>• Identidad e imagen pública</li> <li>• FODA</li> <li>• Mi propósito: mi legado</li> </ul>



Herramientas de proyección	Herramienta de equipo	Inteligencia emocional
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La rueda de la vida</li> <li>• Creencias potenciadoras</li> <li>• Escala de valores</li> <li>• Visualizaciones</li> <li>• Tablero de metas</li> <li>• El árbol de los sueños</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sombreros de pensar</li> <li>• Ciclo de coordinación y acción</li> <li>• DAFO</li> <li>• El lado Coca Cola de la vida</li> <li>• Los tres cerditos</li> <li>• Actividad de Kaizen, estilos de liderazgo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El barco de la vida</li> <li>• Las mil maneras de ir de A a B</li> <li>• Posiciones perceptivas</li> <li>• Los mentores</li> <li>• La carta de aceptación</li> <li>• Dibujo ciego</li> <li>• El diario de la autocompasión</li> <li>• Sombreros de pensar</li> <li>• Sondeo de emociones básicas con arte expresivo</li> <li>• Di "no" al enojo</li> <li>• Metáfora a la paciencia</li> <li>• Resolviendo conflictos</li> <li>• El árbol de las emociones</li> </ul>



1.

# La Rueda de la vida

## Propósito

Obtener información sobre el grado de satisfacción en los diferentes ítems que se desean valorar, también permite detectar esos ámbitos de mejora.

### Ítems:

- Salud
- Familia
- Relaciones
- Vida social
- Actitud
- Carrera profesional o estudios.
- Finanzas
- Desarrollo personal

## Dinámica

Se le pide al coachee que reflexione y evalúe los ítems de la rueda, marcando su grado de satisfacción y éxito (de 1 al 10).

Una vez que haya marcado el número correspondiente en cada uno de los ítems, trazará líneas uniendo los números, obteniendo así su "rueda".

Pídale que imagine qué significa un 10 en cada área y lo que describa brevemente debajo de cada palabra, en la parte exterior del círculo (Evaluación actual y un posible objetivo alcanzar).

## Materiales necesarios

Rueda



Lápiz o crayones

## Duración

Depende del coachee

## Recomendaciones

Suele utilizarse al inicio del proceso ya sea como método de evaluación del punto de partida (y también a dónde se quiere llegar) o como recursos cuando el coachee no tiene claros sus objetivos.

### Puede utilizarse en diferentes temáticas:

- Rueda de la innovación.
- Rueda de las emociones.
- Rueda de las perspectivas.
- Rueda del equipo.
- Rueda del trabajo.

# 2.

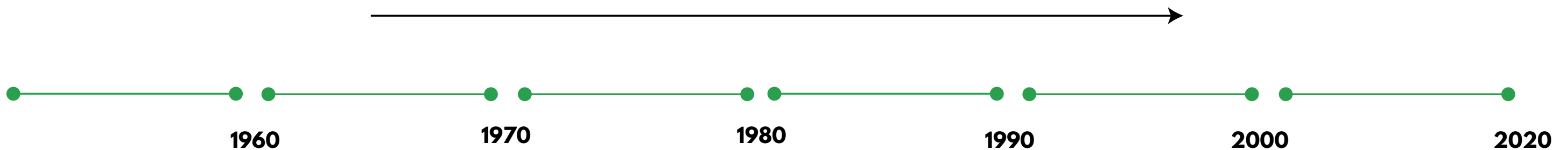
## Mandala

Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones				
<p>Diseñar el futuro o para ayudarles a “mirar hacia adelante”, permite al coachee reflexionar acerca del futuro, lo quiere ser o conseguir.</p> <p>Supone un compromiso del alumno con su visión o sus objetivos, metas y deseos.</p>	<p>Una vez que el coachee tiene la hoja, se le indica que trace 2 líneas rectas que dividan la hoja en cuatro cuadrantes.</p> <p><b>Cada cuadrante tiene el siguiente significado:</b></p> <table border="1" data-bbox="602 842 2063 1393"> <tr> <td data-bbox="602 842 1324 1090"> <p><b>Superior izquierdo</b></p> <p>Primer cuadrante: en este cuadrante el coachee define los objetivos o metas que le gustaría alcanzar.</p> </td> <td data-bbox="1336 842 2063 1090"> <p><b>Superior derecho</b></p> <p>Segundo cuadrante: el coachee muestre cuáles son las características, cualidades, capacidades, recursos que cree que necesita aprender para llegar a conseguir las metas u objetivos que se han propuesto alcanzar.</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="602 1110 1324 1393"> <p><b>Inferior izquierdo</b></p> <p>Tercer cuadrante: el coachee muestre aquellas cualidades, capacidades, creencias que debe eliminar suavizar de su carácter o de su personalidad para poder alcanzar los objetivos plasmados.</p> </td> <td data-bbox="1336 1110 2063 1393"> <p><b>Inferior derecho</b></p> <p>Cuarto cuadrante: es el cuadrante socioemocional, donde el coachee tiene que mostrar, por una parte, qué le hace feliz (actividades, pasatiempos, viajes, mascotas, etc.) e identificar a las personas de su entorno que le apoyan incondicionalmente y le ayudan en malos momentos.</p> </td> </tr> </table> <p>El coachee recorta fotografías de las revistas y las va pegando en los distintos cuadrantes según la función de cada uno de ellos, para componer un mosaico cuyo significado marca la visión de futuro. Al finalizar el coachee debe elegir un credo personal y escribirlo como título o pie de página del Mandala.</p> <p>El credo personal puede ser: un refrán o frase que le sirva de inspiración, un poema o cualquier cosa que le ayude a poder conseguir todos los objetivos y metas que ha trazado en el cuadrante superior izquierdo de Mandala.</p>	<p><b>Superior izquierdo</b></p> <p>Primer cuadrante: en este cuadrante el coachee define los objetivos o metas que le gustaría alcanzar.</p>	<p><b>Superior derecho</b></p> <p>Segundo cuadrante: el coachee muestre cuáles son las características, cualidades, capacidades, recursos que cree que necesita aprender para llegar a conseguir las metas u objetivos que se han propuesto alcanzar.</p>	<p><b>Inferior izquierdo</b></p> <p>Tercer cuadrante: el coachee muestre aquellas cualidades, capacidades, creencias que debe eliminar suavizar de su carácter o de su personalidad para poder alcanzar los objetivos plasmados.</p>	<p><b>Inferior derecho</b></p> <p>Cuarto cuadrante: es el cuadrante socioemocional, donde el coachee tiene que mostrar, por una parte, qué le hace feliz (actividades, pasatiempos, viajes, mascotas, etc.) e identificar a las personas de su entorno que le apoyan incondicionalmente y le ayudan en malos momentos.</p>	<p>Una hoja doble carta, goma, tijeras y revistas de variado contenido.</p> <p><b>Duración</b></p> <p>Depende del coachee</p>	<p>La hoja, depende de la edad del coachee, a menor edad es aconsejable mayor tamaño.</p>
<p><b>Superior izquierdo</b></p> <p>Primer cuadrante: en este cuadrante el coachee define los objetivos o metas que le gustaría alcanzar.</p>	<p><b>Superior derecho</b></p> <p>Segundo cuadrante: el coachee muestre cuáles son las características, cualidades, capacidades, recursos que cree que necesita aprender para llegar a conseguir las metas u objetivos que se han propuesto alcanzar.</p>						
<p><b>Inferior izquierdo</b></p> <p>Tercer cuadrante: el coachee muestre aquellas cualidades, capacidades, creencias que debe eliminar suavizar de su carácter o de su personalidad para poder alcanzar los objetivos plasmados.</p>	<p><b>Inferior derecho</b></p> <p>Cuarto cuadrante: es el cuadrante socioemocional, donde el coachee tiene que mostrar, por una parte, qué le hace feliz (actividades, pasatiempos, viajes, mascotas, etc.) e identificar a las personas de su entorno que le apoyan incondicionalmente y le ayudan en malos momentos.</p>						

# 3.

## Línea del tiempo

Propósito	Dinámica	Materiales necesarios
<p>Preparar un plan de acción, significa planificar una serie de tareas en el tiempo, de modo que sepamos en cada momento qué tenemos que hacer.</p>	<p>Se le pide al coachee que represente el tiempo en forma de distancia.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El coach le dice “imagina una línea que represente tu vida, señala la dirección en la que situarías tu pasado. Ahora señala la dirección en la que te situarías en tu pasado.” la línea que conecta ambos puntos será su línea del tiempo.</li> </ul> <p>Una vez el coachee tiene una idea del tiempo en forma distinta, ya pueden trabajar con él en el establecimiento de los pasos necesarios en su plan de acción.</p>	<p>Hojas en blanco y lápiz o lapicero.</p>
		<p><b>Duración</b></p>
		<p>Depende del coachee</p>



# 4.

## Los miedos

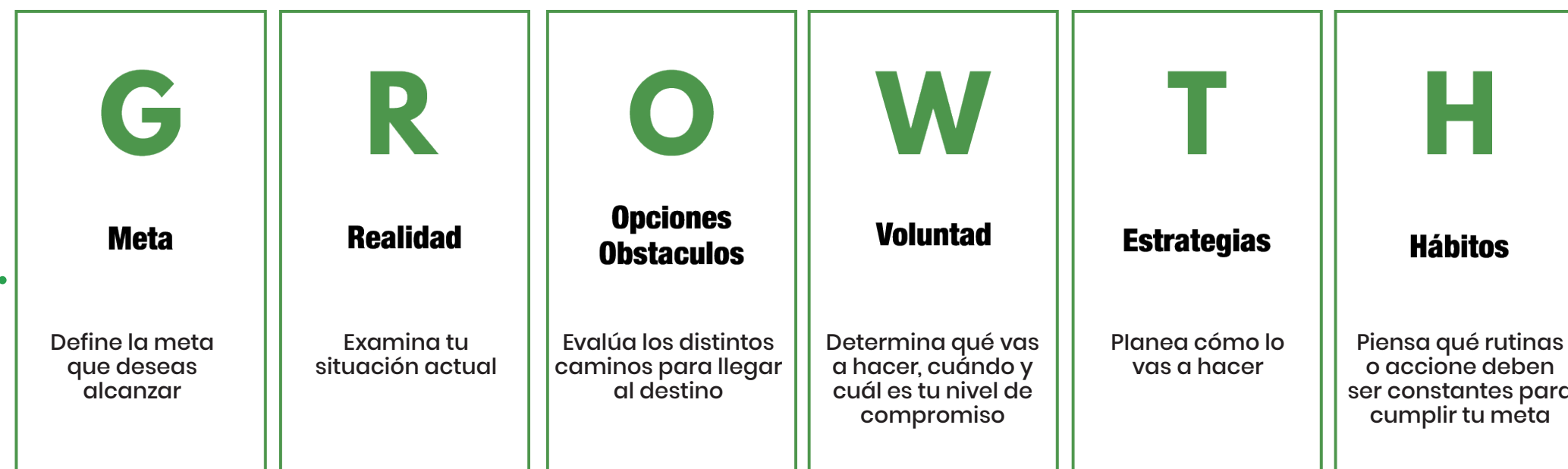


Propósito	Dinámica	Materiales necesarios
<p>Identificar los miedos y trabajar con ellos desde la toma de conciencia.</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Pedirle a coachee que haga una lista con los miedos que más les frenen en cada uno de los ámbitos de su vida: en lo personal, con la familia, con los amigos y en la escuela.</li><li>2. Conversar acerca de los miedos, intentando encontrar las diferencias entre la parte del miedo que es real y la imaginaria.</li><li>3. Pensar cuál podría ser la primera acción para liberarse del miedo y recordar que enfrentarse es la mejor manera de desarticularlo.</li><li>4. Desafiarse a hacer algo que no hemos hecho nunca, así como observar y analizar los miedos que aparecen.</li></ol>	<p>Hojas de papel y lápiz</p> <hr/> <p><b>Duración</b></p> <p>Depende del coachee</p>

# 5.

## Modelo de Growth

Propósito	Dinámica	Duración	Recomendaciones
<p>Permite conseguir un propósito de una forma más rápida y eficaz.</p>	<p>Se abordan las cuatro etapas en una sesión:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Primera:</b> Establecer meta (Goal), tanto para el corto como el largo plazo.</li> <li>• <b>Segunda:</b> Examinar la realidad (Reality), para explorar la situación presente.</li> <li>• <b>Tercera:</b> Contemplar las opciones (Options) y estrategias o cursos de acción.</li> <li>• <b>Cuarta:</b> Determinar qué (What) se va a hacer, cuándo (when) y quién (whom) lo hará y la voluntad (will) de hacerlo.</li> <li>• <b>Quinta:</b> Identificar las acciones que necesita realizar para lograr su meta.</li> <li>• <b>Sexta:</b> Identificar con qué hábitos el proceso sea perseverante y que sean duraderos los resultados.</li> </ul>	<p>Toda la sesión.</p>	<p>Es aconsejable explorar las cuatro etapas, especialmente si se está abordando un tema por primera vez.</p> <p>Es permitido utilizar únicamente las siglas GROW, todo es dependiendo de las necesidades del coachee.</p>



# 6.

## Escudo personal



Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<p>Autoconocimiento y exploración</p> <p>Con esta herramienta el coachee trabaja la introspección y le ayuda a ver más a fondo, la relación que tiene consigo mismo, con los demás y cómo cree que los demás lo ven.</p>	<p>En una hoja dibujar un escudo en forma de rombo y a los lados de cada cuadrante anotaran lo siguiente:</p> <div data-bbox="926 850 1672 1729" data-label="Diagram"><p>Cómo se ven ellos a sí mismos.</p><p>Cómo se ven en su relación con los demás.</p><p>Cómo se ven con su familia.</p><p>Cómo creen que los demás los ven a ellos.</p></div> <p>Luego dentro de cada cuadrante escribirán su respuesta.</p>	<p>Hojas de papel, crayones y regla.</p> <div data-bbox="1889 1211 2399 1294" data-label="Section-Header"><h3>Duración</h3></div> <p>El tiempo de aplicación es variada, pues depende si se aplica en la sesión o se deja de tarea.</p>	<p>Dejarlo de tarea para que el coachee tenga tiempo para explorar y responda a conciencia cada cuadrante.</p>

# 7.

## El árbol de los sueños

Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<p>Con esta herramienta el coachee toma conciencia de la relación que hay entre los resultados de sus actividades de la vida diaria y sus creencias, valores, conducta y capacidades para lograr sus metas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se inicia contando la historia de una semilla la cual se siembra, se cuida, riega y se le da todo lo que necesita para que crezca un árbol. El jardinero que en este caso será el coachee, se imagina su árbol, con sus ramas, follaje y frutos, aun sabiendo que es una pequeña semilla.</li> <li>2. Al terminar la historia, se realiza una breve plática para saber cuáles son sus reacciones e ideas surgidas por el relato.</li> <li>3. Luego se le invita a que dibuje el árbol según se lo imagino y sus frutos.</li> <li>4. Posteriormente se le indica que los frutos son los resultados que espera de su sesión de coaching y que los escriba.</li> <li>5. Lo mismo hará con las ramas las cuales representan los comportamientos, hábitos y capacidades que debe realizar para conseguir sus frutos. Se continúa con las raíces del árbol, las cuales representan los valores que les apoyaran para conseguir unos buenos resultados.</li> <li>6. Al finalizar se le pregunta al coachee sobre qué ha descubierto al realizar esta actividad y qué conclusiones ve con lo que él mismo ha dibujado y escrito.</li> </ol>	<p>Hojas de papel bond, lápiz, crayones y semilla de un árbol frutal.</p> <p><b>Duración</b></p> <p>De 15 a 30 minutos.</p>	<p>Se puede aplicar en forma individual o grupal. Esta herramienta es de mucha ayuda para el coachee, pues le servirá en el futuro para recordar e identificar los objetivos y reconocer los valores, así como las acciones que son necesarias para llegar a la meta que se propuso.</p> <p>Cuando se esté contando la historia se recomienda pedirles que cierren los ojos</p> <p>Poner música ambiental y de naturaleza.</p>





# 8.

## Moldear el presente

Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<p>Esta herramienta se utiliza cuando se trabaja la fase de realidad del modelo GROWTH, ya que ayuda al coachee a conectar lo que siente y piensa en el contexto en el que está.</p>	<p>Se entrega al coachee plastilina de colores y se le pide que realice algo que represente su situación actual, sin darle más instrucciones que esas.</p>  <p>Al terminar se le pide que explique lo que ha querido representar con lo que construyó.</p>	<p>Plastilina de colores.</p> <hr/> <p><b>Duración</b></p> <p>De 5 a 10 minutos.</p>	<p>Esta herramienta puede ser trabajada en las sesiones tanto presenciales como en las sesiones virtuales y modificarse por medio de dibujos.</p>

# 9.

## Creencias potenciadoras



### Propósito

Esta herramienta ayuda al coachee a redactar sus creencias limitantes y cambiarlas por creencias potenciadoras que le ayuden a superar obstáculos mentales que le impidan sobresalir en diversas situaciones.

### Dinámica

Se le hace entrega al coachee un listado donde aparecen ciertas creencias limitantes que el coach considera le ayuden como ejemplo para que el coachee escriba lo opuesto a estas.

Creencias limitantes	Creencias potenciadoras	Creencias limitantes	Creencias potenciadoras
Las dificultades de mi infancia me afectarán toda la vida y marcarán mi futuro.		Pienso mal y acertaré	
Más vale malo conocido que bueno por conocer		Cuando pienso que algo va bien, casi siempre empeora	
Siempre tengo que ser el mejor		Es importante conseguir un trabajo en el que disfrutes	
No tengo la suficiente fuerza de voluntad para conseguir mis objetivos		Si cambio, los otros no lo entenderán	
No soy una persona inteligente		Si soy bueno la gente se aprovechará de mí	
Nunca sabré hablar bien un segundo idioma		No me merezco que me quieran tanto	
No tengo tiempo para estar con mi familia		Si quieres que algo salga bien, hazlo tu mismo	
No hablo porque nadie me escucha		No basta con desear algo, si no tienes suerte nunca vas a conseguirla	

Referencia: Listado elaborado por Andrea Giráldez en su libro de Coaching Educativo

Al finalizar se dialoga con el coachee, para enfatizar cómo cada creencia potenciadora puede hacer cambios en su vida.

### Materiales necesarios

Listado elaborado por el coach.

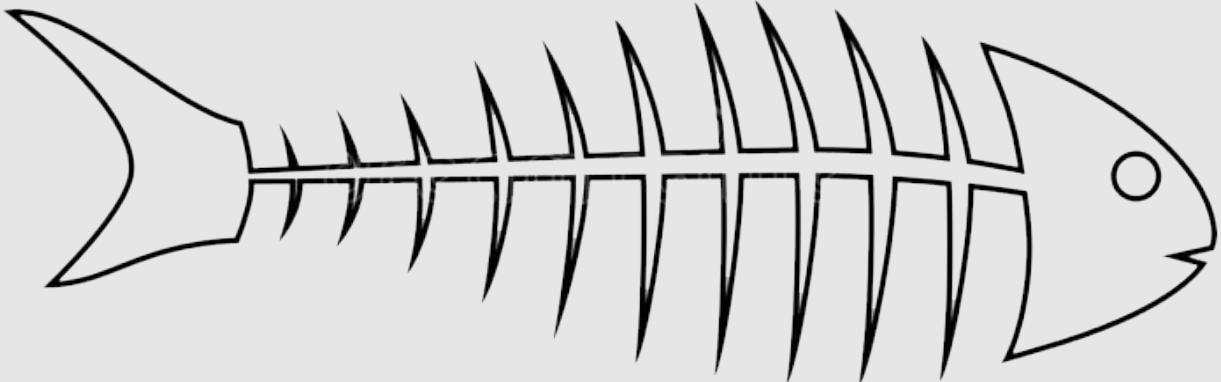
### Recomendaciones

Esta herramienta puede entregarse para tarea, con el objetivo que el coachee reflexione a profundidad cada uno de los enunciados escritos y que sus respuestas sean contundentes. También se pueden modificar los enunciados, agregando o quitando enunciados.

### Duración


De 15 a 30 minutos.

# 10. Ishikawa

Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<p>Fase de creación de un plan de acción</p>	<p>Esta herramienta se realiza luego de que el coachee ha trabajado las posibilidades y ha escogido las opciones más apropiadas para alcanzar su objetivo.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Para llevarla a cabo se dibuja el esqueleto de un pez, en donde el inicio que es la cola, se escribe la fecha en donde se quiere iniciar la acción que se quiere iniciar la acción y la finalización es la cabeza se escribe el objetivo y la fecha que se quiere finalizar.</li><li>2. Luego las espinas de la parte superior se anotan las acciones a realizar y en las espinas inferiores los recursos que se necesitan para lograrlo. De ser necesario se pueden dibujar flechas en las espinas para puntualizar subtareas.</li></ol>  <p>Esta herramienta es de ayuda para que el coachee tenga una guía más clara de los pasos que necesita seguir para cumplir su objetivo.</p>	<p>Hoja de papel bond, crayones, regla.</p> <p>También se puede realizar en línea por medio de diferentes sitios Web como:</p> <p><a href="https://creatly.com/es/lp/creador-de-diagrama-de-espina-de-pescado-en-linea/">https://creatly.com/es/lp/creador-de-diagrama-de-espina-de-pescado-en-linea/</a></p> <p><a href="https://www.canva.com/es_es/graficos/diagramas-ishikawa/">https://www.canva.com/es_es/graficos/diagramas-ishikawa/</a></p> <p><a href="https://www.lucidchart.com/pages/es/ejemplos/diagrama-de-ishikawa-online">https://www.lucidchart.com/pages/es/ejemplos/diagrama-de-ishikawa-online</a></p> <p><b>Duración</b></p> <p>De 20 a 30 minutos o dejarlo de tarea, para revisarlo más detenidamente.</p>	<p>Recomiendo que se deje de tarea, así el coachee tiene más tiempo para realizarlo.</p>

# 11.

## Tres deseos

Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<p>Acompañar al coachee a definir sus objetivos, ya que en algunas ocasiones tiene dificultades para encontrarlos o cuando solo puede identificar aquello que quiere evitar.</p> <p>Este ejercicio permite generar ideas para que pueda ver más allá de los límites de lo que él o ella cree que es posible o imposible.</p>	<p>Se le mostrará una imagen de la lámpara de Aladino (o una lámpara si se dispone de ella), luego se le pedirá al coachee que imagine que el genio le ha ofrecido otorgarle tres deseos relacionados con su situación actual. <b>Hacerle preguntas como: ¿Qué pediría?</b> En este punto él coachee suele pedir alguna aclaración: <b>¿Cualquier deseo?</b> o <b>¿Los deseos tienen que ser realistas?</b> La idea es que no se limite a lo que se percibe como “realista”, sino que vea más allá de los límites de lo que él “cree” que es posible o imposible. La única limitación es que solo puede pedir tres deseos y que debe estar relacionados con el tema en el que se centra la conversación de coaching.</p> <p>Una vez que haya elegido los deseos, pedir al coachee que los apunte en tres post-it . A partir de ahí se pasará a una fase de evaluación realizando preguntas poderosas como:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿En qué medida cree que algunos de los elementos de cada uno de los deseos ya están presentes o funcionando?</li> <li>2. ¿En qué medida es posible planear algunos pasos iniciales para acercarse al menos al logro de los deseos?</li> <li>3. Por último, se le pide que realice una reflexión de su vida.</li> </ol> 	<p>Una imagen de lámpara de Aladino (o una lámpara, si se dispone de ella), lapicero o lápiz y Post-It u hoja en blanco.</p> <p><b>Duración</b></p> <p>Depende del coachee</p>	<p>Utilizarla en la primera sesión de coaching como punto de partida o tema para poder abordar. Se realiza de forma individual.</p> <p>Orienta al coachee cuando no tiene claro sus objetivos. La idea es que tenga claro a dónde quiere llegar.</p>

# 12.

## La visión individual para un curso o materia

Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones				
<p>Orientar al coachee a visualizar el inicio de un curso o materia. A través de una serie de preguntas que le permitan reflexionar sobre su futuro, metas y deseos.</p>	<p>Antes de realizar la herramienta se colocará música de fondo, como manera de relajación y concentración creando un ambiente de seguridad y confianza. Esta herramienta se realizará de forma virtual, y puede realizarse de dos maneras:</p> <p>Se le solicitará al coachee unos días antes que tenga listo los materiales, la hoja la dividirá en cuatro cuadrantes, para luego en la comodidad de su casa, pueda dibujar y mostrar sus imágenes en la pantalla.</p> <p>Si en dado caso no consigue los materiales, realizar en Word un cuadro de cuatro cuadrantes. Colocar ahí las preguntas y que por medio del drive pueda escribir sus respuestas sin ningún problema.</p> <p>Una vez que tenga listo los materiales o el documento en Word, es momento de trabajar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dividir la hoja en cuatro cuadrantes y colocar las preguntas en cada una de ellas.</li> </ul> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; text-align: center;"> <p><b>MI VISIÓN</b> Título del tema</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px;"> <p><b>¿Qué quiero conseguir?</b> Dibujar o escribir lo que le gustaría conseguir en sus estudios o habilidades que quiere desarrollar ante de que finalice el curso o materia.</p> </td> <td style="width: 50%; padding: 5px;"> <p><b>¿Qué necesito incorporar?</b> Dibujar o escribir aquello que necesita incorporar para hacerlo realidad, por ejemplo: (actitudes o habilidades que debería desarrollar).</p> </td> </tr> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px;"> <p><b>¿De qué me tengo que desprender?</b> Dibujar o escribir aquello de lo que necesitan desprenderse.</p> </td> <td style="width: 50%; padding: 5px;"> <p><b>¿Dónde encontraré la energía para hacerlo?</b> Dibujar o escribir aquello donde sacará la energía para conseguirlo.</p> </td> </tr> </table> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Por último, se desea que comente y comparta sus ideas y reflexiones.</li> </ul>	<p><b>¿Qué quiero conseguir?</b> Dibujar o escribir lo que le gustaría conseguir en sus estudios o habilidades que quiere desarrollar ante de que finalice el curso o materia.</p>	<p><b>¿Qué necesito incorporar?</b> Dibujar o escribir aquello que necesita incorporar para hacerlo realidad, por ejemplo: (actitudes o habilidades que debería desarrollar).</p>	<p><b>¿De qué me tengo que desprender?</b> Dibujar o escribir aquello de lo que necesitan desprenderse.</p>	<p><b>¿Dónde encontraré la energía para hacerlo?</b> Dibujar o escribir aquello donde sacará la energía para conseguirlo.</p>	<p>Hoja en blanco doble oficio, lapicero o lápiz, regla, borrado, crayones y computadora.</p> <div style="background-color: #008000; color: white; padding: 5px; text-align: center; font-weight: bold;">Duración</div> <p>Depende del coachee.</p>	<p>Dar un espacio prudente al coachee para trabajarla y decirle que por favor la realice en un espacio tranquilo y sin distractores.</p> <p>Recordar siempre que como coach solo podemos escuchar y realizar preguntas poderosas y adecuadas. Pero no hacer comentarios, dar su opinión u ofrecer consejos.</p> <p>Es importante conservar esta herramienta realizada, ya que puede ser útil para revisar los progresos.</p>
<p><b>¿Qué quiero conseguir?</b> Dibujar o escribir lo que le gustaría conseguir en sus estudios o habilidades que quiere desarrollar ante de que finalice el curso o materia.</p>	<p><b>¿Qué necesito incorporar?</b> Dibujar o escribir aquello que necesita incorporar para hacerlo realidad, por ejemplo: (actitudes o habilidades que debería desarrollar).</p>						
<p><b>¿De qué me tengo que desprender?</b> Dibujar o escribir aquello de lo que necesitan desprenderse.</p>	<p><b>¿Dónde encontraré la energía para hacerlo?</b> Dibujar o escribir aquello donde sacará la energía para conseguirlo.</p>						

# 13.

## Autorretrato



Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"><li>Acompañar al coachee a fomentar el autoconocimiento y la toma de conciencia de: ¿Quién es? y ¿Cómo se siente?</li><li>Desarrolla habilidades de observación, expresión y reflexión, así como mantener una relación positiva con ellos mismos. Es una parte clave del aprendizaje y del desarrollo personal.</li></ul>	<ol style="list-style-type: none"><li>Solicitar unos días antes al coachee que tenga a la mano un espejo o una fotografía de su persona.</li><li>Al momento que tenga a la mano el espejo o la fotografía se iniciará con la actividad: Solicitar al coachee que se vea en el espejo detenidamente o que vea la fotografía por un cierto tiempo, luego se le dice que haga una descripción de sí misma. Hablará sobre lo que representa, por qué se presenta así, cómo se siente en la actualidad. La idea de esta actividad es que la persona pueda realizar una reflexión sobre su propia identidad, aprenderá a decir quién es, cómo se siente y cómo se ve al futuro. De manera que pueda expresar lo que es importante para él o ella. Desarrollará su autoestima y adquirirá habilidades para la resolución de problemas.</li></ol>	<p>Espejo o fotografía.</p> <hr/> <p><b>Duración</b></p> <p>Depende del coachee.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>Se puede realizar al inicio de un proceso de coaching o de un curso. Puede ser de forma individual o grupal.</li><li>Es importante respetar el tiempo del coachee y no presionarlo. Dejar que se exprese libremente sin interrupciones.</li></ul>

# 14.

## El escudo de armas



Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<p>Tiene la finalidad de trabajar el autoconocimiento, autocontrol y autonomía. Es decir, orienta al coachee a que reflexione acerca de lo que es, cómo se ve y cómo se siente. De esta manera tomará acciones inmediatas para lograr alcanzar sus objetivos exitosamente.</p>	<p>Solicitar al coachee que prepare los materiales un día antes de iniciar la sesión.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. En el momento de la sesión, explicar al coachee qué es y qué representa un escudo de armas: Es un emblema que identifica a una familia por alguna acción llevada a cabo por un antepasado y de lo que se siente orgulloso.</li><li>2. Al tener los materiales a la mano, se le pide al coachee que dibuje usando su creatividad, un escudo de armas, el escudo personal por el que quiere que los demás lo reconozcan.</li><li>3. Cada un de los dibujos, representará los aspectos de su personalidad que considere más importantes o positivos, considerando estas opciones:<ul style="list-style-type: none"><li>• Algo que me represente (en el rectángulo central)</li><li>• Lo mejor que he conseguido.</li><li>• La cualidad personal de la que me siento más satisfecho.</li><li>• Algo que hago bien o en lo que destaco.</li><li>• Las mayores fortalezas en mi carácter.</li><li>• Lo que quiero conseguir (mis objetivos más importantes)</li><li>• Mi lema (una frase o palabra que me represente).</li></ul></li></ol> <p>Una vez que haya terminado, se iniciará un diálogo para comentar lo que se ha representado. Expresa de forma reflexiva lo que piensa y siente de sí mismo y como le gustaría que los demás lo vean.</p>	<p>Hoja de papel bond, lápiz y crayones</p> <p><b>Duración</b></p> <p>De 15 a 30 minutos.</p>	<p>Se puede aplicar de forma individual o grupal.</p> <p>Es opcional si desean colocar música de fondo.</p> <p>Importante no interrumpir y dar el espacio prudente para que se exprese libremente.</p>

# 15.

## Mis roles

Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<p>Trabaja el autoconocimiento e identifica los roles más significativos o importantes que tiene de sí mismo. Es decir, acompaña al coachee a que reflexione sobre los roles que tiene y cambios que desea mejorar en su vida personal. Adquiere nuevos hábitos, gustos, ideas y cambios.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Antes de iniciar la herramienta es importante que tenga a la mano una hoja de papel bond blanco, un lápiz o un lapicero. Dividir la hoja en cuatro cuadrantes.</li> <li>2. Pedir al coachee que revise su biografía desde pequeño intentado recordar que rol ha desempeñado en su familia, en el aula, con sus amigos etc. En la hoja apuntarán los nombres de esos roles en distintos recuadros.</li> <li>3. Luego se le pide que intente pensar si hay algún patrón que se mantiene o se repite, si hoy le sigue siendo útil o, por el contrario, lo que querría cambiar, cómo podría hacerlo.</li> <li>4. Al finalizar se le pide que reflexione y exprese lo que piensa y siente.</li> </ol> <div data-bbox="935 1151 1774 1790" data-label="Diagram"> </div>	<p>Hoja de papel bond blanco y lápiz o lapicero.</p> <div data-bbox="1976 1181 2402 1262" data-label="Section-Header"> <h3>Duración</h3> </div> <p>De 15 a 20 minutos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se puede trabajar de forma individual o grupal.</li> <li>Dar las instrucciones de forma clara y corta.</li> <li>Brindar espacios de silencio para que pueda expresarse libremente.</li> <li>Dejar que se exprese, piense y sienta.</li> <li>No interrumpir cuando el coachee está hablando.</li> </ul>



# 16.

## Tablero de metas o tableros de sueños

Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<p>Imaginar o visualizar sueños, metas y anhelos que se desean alcanzar y recordarlo cada día para estar motivado a lograrlo.</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Invitar al coachee a realizar un listado de las cosas que le gustaría conseguir. Puede ser relacionado a sus estudios, carrera o en general.</li><li>2. Realizar un collage analógico o digital, la idea es reunir imágenes motivadoras relacionadas con los objetivos que se han definido.</li><li>3. Reunir algunas frases motivadoras para añadir al tablero</li><li>4. Armar el tablero</li><li>5. Colocar el tablero en un lugar visible para que lo pueda ver todos los días, ya que el propósito es tener un recordatorio visual de lo que se quiere conseguir.</li></ol> 	<p>Revistas diversas, pegamento, tijeras, hojas, marcadores e imágenes digitales.</p> <p><b>Duración</b></p> <p>De 20 a 30 minutos.</p>	<p>Luego de elaborarlo es importante comenzar por alguna de las cosas que se quiere alcanzar (entendida como objetivo final).</p>

# 17.

## El árbol de las emociones

Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<p>Determinar el estado mental y emocional de los estudiantes o coachees. Les ofrece un vocabulario para describir cómo se sienten y qué está sucediendo en sus vidas, dentro y fuera de la institución educativa.</p>	<p>Se le muestra la imagen de un árbol y se le pregunta qué persona de este árbol se parece al coachee en diferentes situaciones, por ejemplo, en las clases donde se siente seguro; en las clases en las que se siente inseguro; en el recreo; en las reuniones, etc.</p>  <p>The illustration shows a large, leafless tree with a thick brown trunk and many branches. Twenty-one yellow, stick-figure-like characters are positioned at various points on the tree and around its base. Each character has a small black number above its head, ranging from 1 to 21. The characters are in various poses: some are sitting on branches, some are hanging from them, some are standing on the ground, and some are lying on the ground. The background is a light blue sky and green grass.</p>	<p>La imagen del árbol de las emociones.</p> <p><b>Duración</b></p> <p>30 minutos.</p>	<p>Utilizarlo de forma aislada e individual.</p>

# 18.

## Mi visión

Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<p>Conectar al coachee con el futuro deseado.</p>	<p>1. Se pedirá al coachee que dibuje en el extremo superior derecho su futuro deseado, aquello que desea conseguir. Luego de completar la imagen, pedirle que describa lo que ha dibujado y formular preguntas que le ayuden a encontrar respuestas relacionadas con ese objetivo.</p> <p>2. Luego se le pedirá al coachee que dibuje un paso (por ejemplo, la huella de un zapato) en el extremo inferior izquierdo y que incluya ahí todas las fortalezas y recursos con los que dispone actualmente en relación a sus objetivos. Se podrá proporcionar comentarios o formular preguntas que le apoyen y animen a encontrar tantas respuestas como sea posible.</p> <div data-bbox="826 1098 1721 1776"><pre>graph TD; A[FUTURO DESEADO] --- B[MI VISIÓN]; B --- C[FORTALEZAS Y RECURSOS];</pre></div>	<p>Cartulina, lápiz y crayones.</p> <p><b>Duración</b></p> <p>Depende del coachee</p>	<p>Utilizar preguntas poderosas.</p>

# 19.

## Sociograma

Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<p>Evaluar las relaciones entre los miembros de un grupo, obteniendo información acerca de su nivel de aceptación e integración.</p>	<p>Preguntar a cada miembro del grupo acerca de los otros, para conocer así la manera en que se relacionan, los beneficios y las repercusiones que esta interacción tiene en cada miembro.</p> <p>Se puede utilizar un cuestionario sencillo para recoger la información. Normalmente se utilizan cuatro preguntas que indican quiénes son los líderes y quiénes son rechazados. Las preguntas son las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. ¿Con quién de tus compañeros o compañeras te gusta trabajar en equipo?</li><li>2. ¿Con quién no te gusta trabajar en equipo?</li><li>3. ¿Con quién te gusta relacionarte fuera del aula?</li><li>4. ¿Con quién no te gusta relacionarte fuera del aula?</li></ol> <p>*Es importante aclarar al grupo que las respuestas son secretas.</p> <p>Las respuestas se registrarán en una tabla de doble entrada, Una vez registrados todos los datos, será fácil observar quién o quiénes son los estudiantes con más o menos aceptación en el grupo.</p> <p><a href="https://www.sometics.com/es/sociograma">https://www.sometics.com/es/sociograma</a></p>	<p>Hojas, lápiz, cuadro</p> <p><b>Duración</b></p> <p>30 minutos.</p>	<p>Técnica grupal</p> <p>Aplicarla al inicio de un ciclo o proceso para detectar a tiempo las dificultades sociales y al final para observar mejores resultados.</p>

# 20.

## Collage de visualización

Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<p>Se utiliza para poner objetivos y valores del grupo en común, para romper con la rutina; ver las cosas desde otra perspectiva. Se trata de que todos participen y no haya jerarquías durante la actividad.</p>	<p>Se proporcionan revistas al coachee y él buscará las imágenes que tengan relación con su vida diaria y que de alguna manera lo motivan a seguir adelante. Pegará las imágenes en la cartulina y podrá exponer su collage. Encontrarán los aspectos en común y los darán a conocer al grupo.</p>  <p>Se recomienda colocar el collage en un sitio visible para que sirva de inspiración y de motivación en el día a día.</p>	<p>Revistas variadas (de viajes, naturaleza, psicología, moda, etc.), cartulina grande, pegamento, tijeras y música relajante.</p> <p><b>Duración</b></p> <p>20 a 30 minutos.</p>	<p>Asegurarse que el coachee tenga una actitud abierta.</p>

# 21.

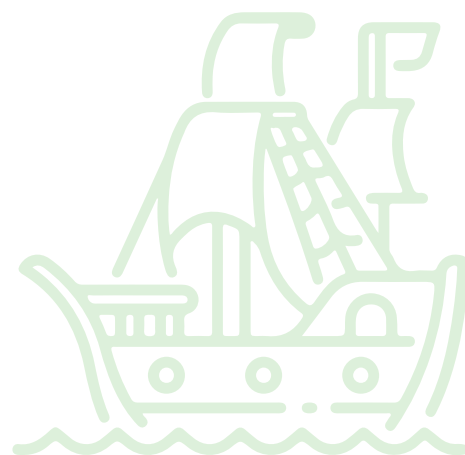
## El diario de gratitud



Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<p>Hacer un reencuadre de los pensamientos negativos; propiciar el cambio de paradigma al practicar el pensamiento positivo, la gratitud y la habilidad de reflexión.</p> <p>Reenfocar el pensamiento negativo y vivir una vida más plena y satisfactoria.</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Se le pide al coachee un cuaderno u hojas donde pueda escribir.</li><li>2. El coach y el coachee acuerdan si se escribe de forma diaria, semanal o espontáneamente.</li><li>3. En la mañana al despertar el coachee escribirá 10 cosas por las cuales está agradecido. Iniciará con: ESTOY AGRADECIDO POR: PORQUE:</li><li>4. Se le pedirá al coachee que lea nuevamente lo que acaba de escribir, se le pedirá que lo sienta y sonría.</li><li>5. Posteriormente durante o al final del día, escribirá 5 personas que han hecho mejor su día y por las cuales está agradecido.</li><li>6. Por último, el coachee antes de dormir elegirá el mejor momento de su día y reflexionará sobre por qué fue bueno y qué cosas puede agradecer de él. Lo escribirá en el último espacio.</li><li>7. Al final de la semana el coachee reflexionará sobre sus retos o dificultades, escribirá 3 ejemplos para dar un reencuadre positivo a este aspecto; escribirá también qué cosa buena está aprendiendo de esta situación.</li><li>8. En la siguiente reunión el coachee presentará algunas entradas en su diario a su coach y las lecciones que está aprendiendo al realizar este diario.</li></ol>	<p>Hojas Impresas, un folder o cuaderno y lápiz.</p> <p><b>Duración</b></p> <p>10 a 20 minutos.</p>	<p>El coachee debe elegir un lugar y momento propicio para la reflexión.</p>

# 22.

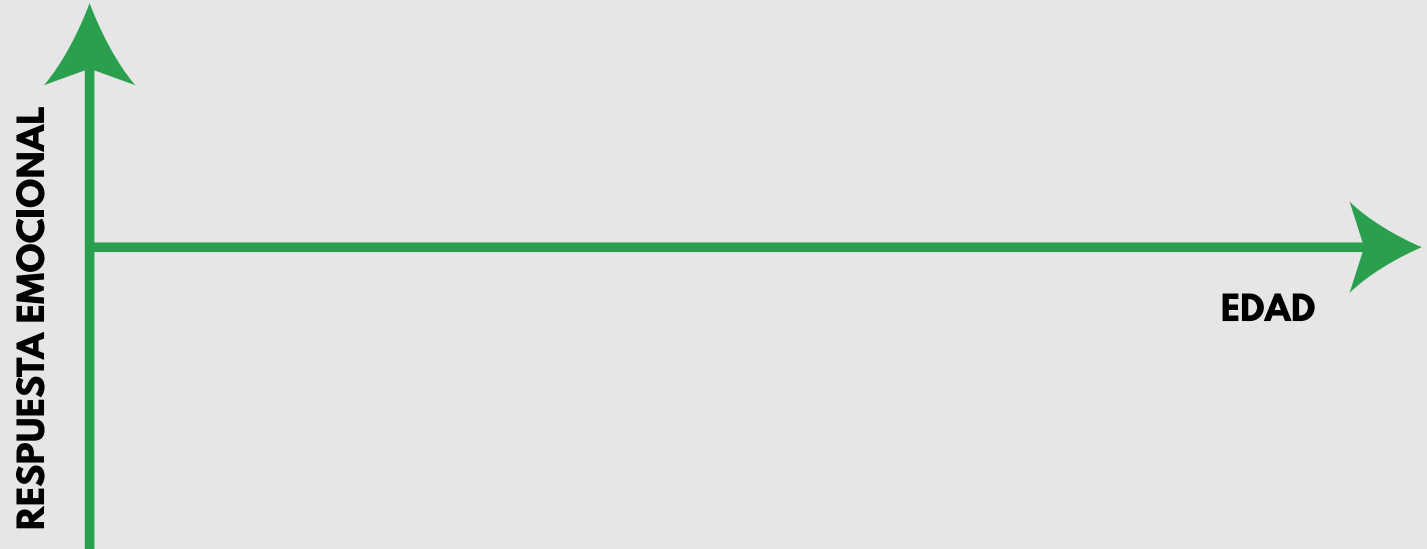
## El barco de la vida



Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
Analizar lo que se desea en la vida y cómo enfrentarla.	<ol style="list-style-type: none"><li>Se le pedirá al coachee que dibuje lo siguiente, paso a paso.<ol style="list-style-type: none"><li>Un barco</li><li>corrientes marinas que afectan el curso del barco</li><li>El viento que afecta el curso del barco</li><li>Velas de emergencia</li><li>Timón</li><li>Muelle de atracado</li><li>Faro de guía</li><li>Tripulación</li><li>Un botín</li></ol></li><li>Se le pedirá al coachee que reflexione acerca de cuál es la ruta de su barco, hacia dónde se dirige, si tendrá o no paradas en el camino. El barco representa su vida; debe estar orientada hacia un lugar definido. Reflexionar sobre:<ul style="list-style-type: none"><li>Las corrientes marinas, el viento, los obstáculos y los piratas que representan circunstancias que hacen desviar el rumbo de la vida; qué cosas se pueden controlar y cuáles no.</li><li>Las velas de emergencia del barco nos indican cuales son las fortalezas de cada uno; ¿de qué se puede tomar ventaja para salir adelante en las emergencias?</li><li>El timón representa los valores y hacia donde guían en la vida. ¿Quién está en el muelle? ¿Quién acompaña y espera? ¿Quién da el descanso o cómo se obtiene? El faro representa los indicadores del éxito. Cuánto se ha avanzado, si está cerca de la meta. ¿Quién acompaña en el barco? ¿Con quién se comparte el espacio? ¿Quiénes son importantes? <i>Si quieres ir rápido, ve solo. si quieres llegar lejos, ve acompañado.</i> ¿Con quién se está dispuesto a compartir el botín?</li></ul></li></ol>	Hojas, lápiz y crayones	Realizarlo en un lugar adecuado y utilizar música de relajación de fondo para la concentración.
		<b>Duración</b>	
		30 minutos.	

# 23.

## Autobiografía por hitos

Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<p>Poder resolver situaciones o problemas del presente con dificultad de resolver.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se pide que el coachee escriba su autobiografía de la manera que le quede más cómoda (a mano o en computadora)</li> <li>2. Se reflexiona sobre las creencias, ideas, patrones de comportamiento en la vida del coachee con el fin de ayudarlo a reconocer como resolver situaciones actuales.</li> <li>3. Luego se hace una tabla como la que se adjunta, donde se colocarán los hitos (acontecimientos puntuales y significativos) descritos en la autobiografía. Donde el eje x es la variable de edad, y el eje y es el grado de emoción, positivo o negativo, que provocó el acontecimiento.</li> <li>4. Finalmente se unen los hitos con una línea.</li> <li>5. Se acompaña al coachee para que evalúe la relación y el impacto entre el resultado de sus acciones y su forma de pensar.</li> </ol> 	<p>Computadora o papel, lápiz o lapicero, hojas con tabla para marcar hitos.</p> <p><b>Duración</b></p> <p>Depende del coachee.</p>	<p>Es una herramienta bastante íntima y personal, por lo que estudiantes más jóvenes se puede utilizar con una modificación de hitos académicos, donde solo se mencionan situaciones en el ámbito escolar.</p>



# 24.

## Carta de aceptación



Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<p>Lograr soltar un estado emocional limitante.</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Se escribe una carta contando cómo se siente el coachee con la situación que sucedió o vivió.</li><li>2. Esta carta debe terminar con LA ACEPTACIÓN de los hechos. Comprender que las partes involucradas hicieron lo que pudieron, que no se podía actuar de otra forma, etc. Es decir que, aunque la carta exprese sentimientos como resentimiento, tiene que terminar con la aceptación.</li><li>3. Se destruye, se guarda o se entrega a la otra parte involucrada.</li><li>4. Esto se hace para soltar el estado emocional, volviéndolo objetivo en la carta para poder tomar decisiones.</li></ol>	<p>Hoja y lápiz o lapicero</p>	<p>Si no se llega al nivel de aceptación para lograr la paz interior, se hace solo la carta del perdón que no tiene la aceptación, sino que solo persona perdona a la otra parte.</p>
		<p><b>Duración</b></p> <p>30 minutos.</p>	

# 25.

## Mi yo interior


Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<p>Desbloquear al coachee para que pueda hablar de sí mismo, sus sentimientos, pensamientos y acciones.</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Se da papel y pinturas, y propone expresar gráficamente un tema que se desea resolver.</li><li>2. El coachee hace con los ojos cerrados el dibujo o bien en la oscuridad o con los ojos tapados para lograr una expresión de la relación con determinado tema.</li><li>3. El coachee reflexiona sobre el dibujo, ya que genera un <i>insight</i> suficiente y se complementa con las siguientes preguntas:<ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Qué te muestra este dibujo?</li><li>• ¿Qué pensarías si lo vieras sin saber que significa?</li><li>• Si te lo mostrara otra persona, ¿qué dirías?</li></ul></li></ol>	<p>Papel, crayones, marcadores, témperas o acuarelas</p> <p><b>Duración</b></p> <p>30 minutos.</p>	<p>Se recomienda dejar que el coachee haga su <i>insight</i> pues el dibujo abrirá novedosas perspectivas respecto al tema.</p>

# 26.

## Sombreros de pensar




Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<p>Crear y organizar ideas.</p>	<p>Se hace la simulación de sombreros de diferentes colores. Cada sombrero se quita o se pone como se vaya necesitando.</p> <p><b>Son seis maneras de pensar, con cada sombrero se adopta una actitud:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> <b>Sombrero blanco:</b> se utiliza para analizar la información de forma objetiva y neutra.</li> <li> <b>Sombrero rojo:</b> este se utiliza para expresar sentimientos.</li> <li> <b>Sombrero amarillo:</b> se analizan los aspectos positivos y los beneficios.</li> <li> <b>Sombrero verde:</b> abre las posibilidades creativas y la búsqueda de alternativas.</li> <li> <b>Sombrero negro:</b> usado para ser crítico, pensar de forma negativa y mirar las barreras.</li> <li> <b>Sombrero azul:</b> Procedimientos es el que lleva a plantear un plan de acción.</li> </ul>	<p>Ninguno o si se desea y se tienen, se pueden tener simulaciones de cada sombrero para identificarse con el color.</p> <hr/> <p><b>Duración</b></p> <p>20 minutos.</p>	<p>Según el objetivo se utilizan en diferente orden los sombreros.</p> <p>Si se necesita buscar alternativas el orden recomendado es:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>negro</li> <li>blanco</li> <li>verde</li> <li>amarillo</li> <li>rojo</li> <li>azul</li> </ul> <p>Para desarrollar un plan de acción:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>amarillo</li> <li>negro</li> <li>verde</li> <li>rojo</li> <li>blanco</li> <li>azul</li> </ul>

Propósito	Dinámica		Recomendaciones	
<p>Que se logre analizar desde otro punto de vista las creencias para darles significado distinto.</p>	<p>Las creencias son consideradas verdades absolutas y son juicios que están arraigados en el coachee</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se identifica la creencia. Esta herramienta se basa en preguntas al coachee. Se debe de poner la atención en cómo se piensa.</li> <li>2. No es necesario hacer todas las preguntas, se utilizan cómo se va necesitando. Se indican las áreas a explorar y se dan ejemplos de preguntas:</li> </ol> <p><b>Comprender el significado asociado a la creencia.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué quieres decir con...?</li> <li>• ¿Qué te hace pensar que...?</li> <li>• ¿Qué hace que esto sea tan importante para tí?</li> </ul> <p><b>Cuestionar las evidencias</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué pruebas tienes de que eso es así?</li> <li>• ¿En qué te basas para creer eso?</li> </ul> <p><b>Retribuirle un significado</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Habría otras causas que explicaran esto?</li> <li>• ¿Has pensado en la posibilidad de que no fuera como dices?</li> </ul> <p><b>Examinar las opciones alternativas de interpretación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Podría haber otra explicación distinta para esto que cuentas?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Se puede interpretar de otra forma?</li> <li>• ¿Habría otra forma de verlo?</li> </ul> <p><b>Examinar las consecuencias que se anticipan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿A qué te lleva pensar eso?</li> <li>• ¿Te es de alguna utilidad?</li> </ul> <p><b>Comprobar</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si ocurriera lo que teme, ¿sería tan horrible?</li> <li>• ¿Se podría hacer algo si ocurriera?</li> </ul> <p><b>Examinar las ventajas y desventajas de la creencia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué ventajas tiene esta creencia?</li> <li>• ¿Qué desventajas tiene esta creencia?</li> </ul> <p><b>Escalar la creencia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Podríamos acercarnos gradualmente a las implicaciones que tiene esta creencia?</li> </ul> <p><b>Cambiar imágenes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Podrías imaginarte cómo cambiar esto?</li> </ul> <p><b>Etiquetar la creencia como error cognitivo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo se podría pensar de forma diferente?</li> </ul> <p><b>Asociar significados</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué significa esto?</li> <li>• ¿Con qué se puede asociar?</li> </ul>	<p><b>Distracción cognitiva</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo podrías dejar de pensar así?</li> </ul> <p><b>Auto instrucciones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué te puedes decir para pensar de otra forma?</li> </ul> <p><b>Valorar las probabilidades de que ocurra lo temido</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué posibilidades hay de que ocurra lo que crees?</li> <li>• ¿Qué ha pasado otras veces?</li> </ul> <p><b>Prevención cognitiva</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Podrías comprobar qué sucede si haces lo contrario de lo que piensas?</li> <li>• ¿Qué pasaría si haces algo diferente de lo que crees que debes?</li> </ul> <p><b>Rol playing</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Podrías ensayar esa conversación?</li> </ul> <p><b>Uso de experimentos personales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Podrías idear cómo comprobar esta creencia?</li> </ul> <p><b>Resolución de problemas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Podrías pensar varias formas de resolver lo que te planteas?</li> </ul>	<p>El proceso se basa solo en preguntas para que el coachee haga autorreflexión y analice la creencia, que en muchos casos es limitante, desde otro punto de vista y encuentre opciones.</p> <p><b>Duración</b></p> <p>Tiempo que sea necesario para el coachee.</p> 

# 28.

## Introspección



Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<p>En esta herramienta se trata de completar las frases incluidas en una ficha, recordando que todas las respuestas serán tratadas con total confidencialidad.</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. En general, la escuela (o el instituto o la universidad) es...</li><li>2. Lo que más me gusta de mi clase es...</li><li>3. Algo que me gustaría decirle a mi profesor es...</li><li>4. No me gustan las personas que...</li><li>5. Me siento estupendo cuando...</li><li>6. Ahora me siento...</li><li>7. La gente en que confío...</li><li>8. Lo mejor que me podría suceder es:</li><li>9. Cuando no me gusta algo que he hecho...</li><li>10. Cuando me gusta algo que he hecho...</li><li>11. Cuando me siento orgulloso de mí mismo...</li><li>12. Estoy muy contento con...</li><li>13. Algún día me gustaría...</li></ol> 	<p>13 fichas</p> <p><b>Duración</b></p> <p>3 minutos.</p>	<p>Se recomienda realizar un consentimiento de confidencialidad.</p>

# 29.

## La fotografía

### Propósito

Esta actividad ayuda a reflexionar sobre los aprendizajes realizados en la infancia y lo que podemos aprender de ellos en el presente o en nuestra vida adulta, si es el caso. También ayuda a identificar aquellos que podríamos modificar o eliminar para conseguir los objetivos que nos proponemos.

### Dinámica

1. Pegar fotos en folios escribiendo, debajo de cada una, la edad aproximada y qué estaba sucediendo en ese momento (por ejemplo, un día en el parque en el que tu madre te consolaba después de una caída) y qué se aprendió de esa experiencia.
2. Tras una breve reflexión sobre las experiencias pasadas, los aprendizajes e incluso los valores o la herencia recibida, centraremos la conversación en lo que puede ser útil en la actualidad, identificando aquellos aprendizajes que son de más valor.



### Materiales necesarios

Pedir al coachee que seleccione quince fotos ente el nacimiento y la edad actual.

Pegamento y lapicero. También se puede hacer de forma digital.



### Duración

30 minutos.

### Recomendaciones

Aunque el coaching no mira al pasado, esta actividad permite identificar los logros y las dificultades que cada uno ha superado a lo largo de su vida, considerar qué haríamos igual en el futuro y qué haríamos de otro modo e identificar qué aprendizajes y habilidades adquiridas pueden ser útiles para los objetivos que cada uno se plantea para su futuro.

# 30.

## Autoconfianza

### Propósito

Este ejercicio ayuda a percibir corporalmente distintos niveles de seguridad en uno mismo. Funciona mejor en pequeños grupos, aunque se podrá adaptarla a otras situaciones.

### Dinámica

Antes de comenzar el juego, asegúrense de que dispone de un mazo de cartas en el que solo ha dejado las que llevan números 1 al 10. Cada participante escogerá una carta (sin ver el número) y tendrá que actuar como si fuese el número que le ha tocado.

El número 10 se siente estupendamente y su lenguaje corporal es el de una persona recta y segura de sí mismo.

La moral del número 1 está muy baja, se siente inútil y despreciable.

Los participantes se observan entre sí y, sin hablar, se colocan en semicírculo, ordenándose de izquierda a derecha según sus números (deben adivinar el lugar que les corresponde comparando su lenguaje corporal con el de sus compañeros).

### Materiales necesarios

Mazo de cartas



### Duración

35 minutos.

### Recomendaciones

Una vez que están todos en el sitio elegido, se comenta la experiencia con el grupo. Podrían formularse preguntas tales como las siguientes:

¿Cómo te sientes cuando eres el número 1,2,3?

¿Cómo está tu cuerpo?

¿Cómo crees que se sienten las personas cuando observan tu lenguaje corporal?

El objetivo es comprobar cómo podemos utilizar el lenguaje corporal de manera positiva, tanto para cambiar la manera en la que nos sentimos como para modificar lo que las otras personas pueden sentir o pensar de nosotros.

# 31.

## El diario de la autocompasión

Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<p>Desarrollar la habilidad de la autocompasión y la compasión por otros.</p>	<p><b>Parte 1.</b> Durante 2-3 minutos escriba sobre algo que hizo que lo hace sentir mal o por lo que se ha juzgado a usted mismo. Sea honesto con sus sentimientos.</p> <p><b>Parte 2.</b> Imagine un amigo incondicional, amable, que lo acepta y valida, que es compasivo. Este amigo ve en usted sus fortalezas y debilidades y lo acepta tal y como es, con las imperfecciones humanas. Cierre los ojos e imagine que está en presencia de este amigo amable e indulgente.</p> <p><b>Parte 3.</b> En el papel escriba desde la perspectiva del amigo: ¿Qué le diría ese amigo al respecto de la forma en que se juzga a usted mismo? Escriba todo lo que ese amigo compasivo podría decirle en ese momento y sobre la situación o sentimiento que siente. Sienta la compasión, oiga el consejo de ese amigo que no lo juzga, que lo valida. ¿Cómo se siente? Esa es la auto compasión.</p>	<p>Papel y lápiz o lapicero</p> <p><b>Duración</b> 20 a 30 minutos.</p>	<p>Se recomienda usarlo en niños y adolescentes que son exigentes para juzgarse ellos mismos.</p> <p>Estar en un lugar tranquilo para promover la reflexión. Esta herramienta fomenta la reflexión para aprender a ser autocompasivos para ser compasivos con las demás personas.</p>

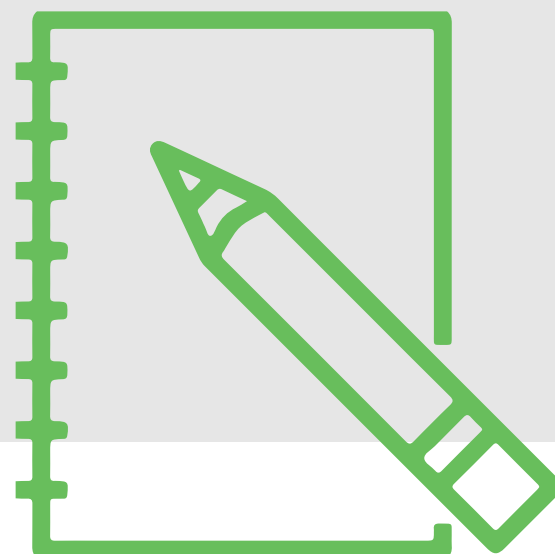




# 32.

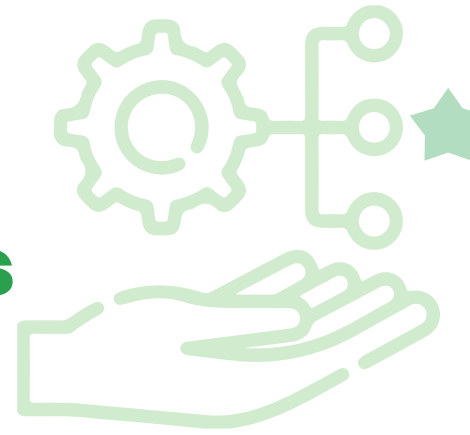
## Lo que yo controlo y lo que no

Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<p>Enfocarse en lo que se puede controlar para facilitar la resolución de conflictos.</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Una hoja en blanco se divide en dos, de la forma que se desee. En una parte se pone el título: <b>cosas que puedo controlar</b> y en la otra parte, <b>cosas que no puedo controlar</b>.</li><li>2. Según la edad del coachee, se puede escribir o dibujar en cada una de las partes.</li><li>3. Se reflexiona sobre las cosas que no están en control y se recomienda tenerlo en un lugar visible.</li></ol>	<p>Hoja de papel, crayones, lápices y marcadores.</p>	<p>Útil en niños y adolescentes, se puede utilizar con adultos.</p> <p>La reflexión ayuda a visualizar cada aspecto que se puede controlar y no en una situación para evitar frustraciones.</p>
		<p><b>Duración</b></p> <p>20 minutos.</p>	



# 33

## El plan para resolver problemas



Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<p>Aprender a hacer un plan para resolver problemas, enfocarse en soluciones.</p>	<p><b>En una hoja:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Una hoja identificar el problema que se está infrentando</li> <li>2. Identificar diferentes formas en las que se puede resolver el problema.</li> <li>3. Pensar que puede pasar con cada una de las soluciones propuestas.</li> <li>4. Dibujar una estrella al lado de la solución que pondré en práctica.</li> </ol> <p style="text-align: center;"><b>MI PLAN PARA RESOLVER ESTE PROBLEMA</b></p> <p><b>Paso 1:</b> Mi problema es:</p> <p><b>Paso 2:</b> Identifico diferentes formas de resolver este problema.</p> <p>a. _____</p> <p>b. _____</p> <p><b>Paso 3:</b> Analizo qué puede pasar con cada una de las formas de resolver el problema</p> <p>a. _____</p> <p>b. _____</p> <p><b>Paso 4:</b> realizar los dibujos de cada una de las formas de resolver el problema y colocar una estrella con la que me sienta más cómodo o identificado.</p>	<p>Hoja en blanco, lápiz, crayones y marcadores. O una hoja como se ejemplifica.</p> <p style="text-align: center;"><b>Duración</b></p> <p>20 minutos.</p>	<p>Se recomienda usar en niños y adolescentes. Si el niño no puede escribir se puede ayudar con esa parte. Es importante que el niño piense en las soluciones que puede aplicar.</p> <p>Reflexionar en la importancia de reconocer un problema como propio y responsabilidad de resolverlo. El acompañamiento es útil para descubrir las soluciones.</p>

# 34.

## Posiciones perceptivas

### Propósito

Que el coachee sea capaz de posicionarse en distintos lugares, ya que le permite salir de su experiencia habitual y reunir más información para ver las cosas desde una perspectiva diferente. También le permite comprobar cómo sus palabras y comportamientos pueden estar afectando a otras personas, lo que estas pueden estar pensando acerca de ellos y sus acciones.

### Dinámica

Quien realiza el ejercicio ha de sentarse en diferentes sillas y hablar de sus sentimientos e ideas como si realmente fuese la persona que está en esa posición.

- 1. Su posición:** es la que adopta la persona cuando experimenta o percibe el problema o situación desde sus propios ojos y pasados por sus propios filtros. Es cuando mismo escucha y siente sus propias emociones.
- 2. Desde la posición de la otra persona** es posible experimentar una interacción considerando la situación desde los ojos de la otra persona, escucha a través de sus oídos y sintiendo, tanto como sea posible, sus propias emociones.
- 3. En la posición del observador** la persona puede observar la situación desde el punto de vista de alguien totalmente imparcial. Puede intentar ser objetivo e imparcial para observar que a menos que una de las dos partes en conflicto cambie, el patrón se repetirá una y otra vez. El observador es un testigo justo.

La clave del éxito en este enfoque está en ayudar a una o más personas a considerar el punto de vista de otra.



Su posición



Posición del observador



Posición de la otra persona

### Materiales necesarios

Tres sillas y carteles con los nombres de las posiciones.

### Duración

Depende del coachee

# 35.

## Tener y querer

Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones															
<p>Ayudar a tomar conciencia en la fase de realidad.</p>	<p>Se utiliza en una conversación de coaching, se propone revisar los temas para comprobar si hay algunos que se repiten, o si en algún cuadrante se acumulan temas más importantes que en otros.</p> <p>El coachee podrá plantearse lo que ha aprendido haciendo esta tarea y trabajar con el cuadrante correspondiente a "lo que no quiero y tengo" y transformar las frases en otras que tengan un significado análogo, pero estén expresadas en positivo.</p> <p>Los cuadrantes forman distintos criterios que hay que completar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lo que quiero y tengo.</li> <li>- Lo que quiero y no tengo.</li> <li>- Lo que no tengo y quiero.</li> <li>- Lo que no tengo y no quiero.</li> </ul> <div style="text-align: center;"> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td colspan="2"></td> <td colspan="2" style="text-align: center;"><b>QUERER</b></td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td style="text-align: center;"><b>SÍ</b></td> <td style="text-align: center;"><b>NO</b></td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center; vertical-align: middle;"><b>TENER</b></td> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;"><b>SÍ</b></td> <td style="width: 80px; height: 80px;"></td> <td style="width: 80px; height: 80px;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;"><b>NO</b></td> <td style="width: 80px; height: 80px;"></td> <td style="width: 80px; height: 80px;"></td> </tr> </table> </div>			<b>QUERER</b>				<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>TENER</b>	<b>SÍ</b>			<b>NO</b>			<p>Hojas, lápiz y tabla: Tener y querer.</p> <div style="background-color: #008000; color: white; text-align: center; padding: 5px; margin-top: 20px;"><b>Duración</b></div> <p>Depende del coachee</p>	<p>No puede realizarse en una sesión, ya que ha de desarrollarse a lo largo de varios días en la que se irá completando la tabla.</p>
		<b>QUERER</b>																
		<b>SÍ</b>	<b>NO</b>															
<b>TENER</b>	<b>SÍ</b>																	
	<b>NO</b>																	

# 36.

## Metáforas



Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones	Notas
<p>Consiste en aportar un toque de creatividad e ingenio, pues está comprobado que el uso de metáforas incrementa el interés de los coachees; debido a que expresan por medio de estas, su propia cultura y forma de comunicarse.</p>	<p><b>Tipos de Metáforas:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. La imagen:</b> Ilustra el discurso o el texto. Al cambiar de contexto, cambia el significado.</li> <li><b>2. El proverbio:</b> Una verdad derivada de la experiencia y sabiduría popular.</li> <li><b>3. La comparación:</b> Imagen analógica, a través de la cual se explica el elemento de semejanza.</li> <li><b>4. Anécdotas y citas:</b> Relatos de sucesos vividos por otras personas que son retomadas por el autor del discurso.</li> <li><b>5. Mitos y leyendas:</b> Historias fabulosas las cuales relatan hechos inventados pero que existen desde siempre en el inconsciente colectivo.</li> <li><b>6. Cuentos, parábolas y ejemplos:</b> Formas metafóricas más completas y complejas</li> </ol>	<p>Recurso humano</p> <hr/> <p><b>Duración</b></p> <p>Depende del coachee</p>	<p>No se debe confundir con las comparaciones, pues en estas aparecen los dos términos y se expresa claramente lo que tienen en común.</p> <p>“Tus dientes parecen perlas” versus “Las perlas de tu boca”.</p>	<p>Una metáfora es un procedimiento del lenguaje que sugiere implícitamente, que la historia, el cuento o la imagen que se presenta es equivalente a la situación real. Es una comparación sutil e indirecta entre la vida real y una historia o imagen que se comunica (Bou,2013,pp.61).</p>

# 37.

## La ventana de Johari

### Propósito

Se utiliza para recoger información de doble vía:

- Cómo el coachee se comunica con el entorno.
- Cómo el entorno se comunica con el coachee.

Específicamente en comportamientos, actitudes y pensamientos.

### Dinámica

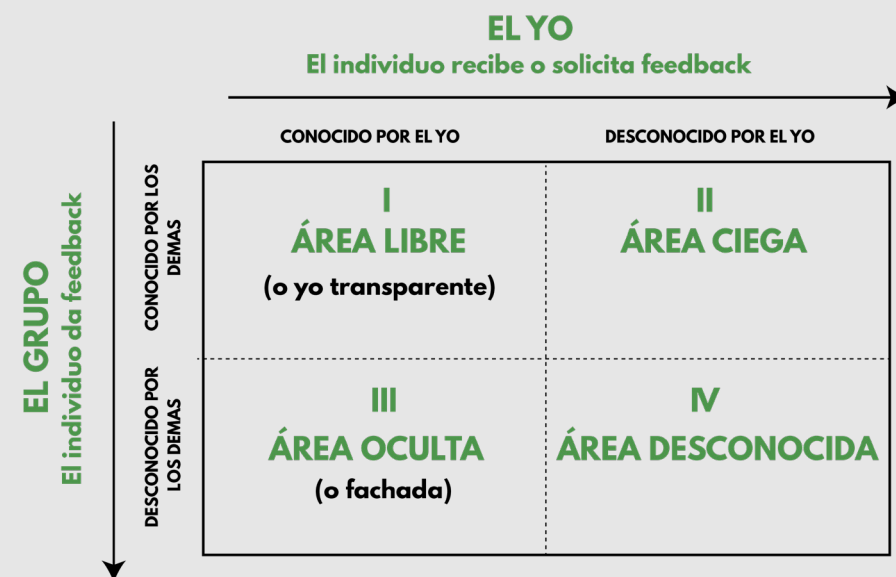
Se contesta un cuestionario de preguntas sobre la manera en que el coachee se comunica y se relaciona con los demás y en función de las puntuaciones obtenidas se plasma la ventana de Johari.

Se divide en cuatro cuadrantes:

- 2 verticales que representan “EL YO”.
- 2 horizontales que representan “EL GRUPO/EL ENTORNO”.

Interpretación de cada una de las celdas o áreas que la conforman:

- **Área libre o transparente:** Datos, información o experiencias que son conocidas por el coachee y por su entorno. En este espacio no existe nada del coachee que no sepan los demás.
- **Área ciega:** Es la información que el coachee ignora, pero su entorno lo conoce. (Hacen referencia a la manera de comportarse, la forma de hablar y la forma en que se relacionan).
- **Área oculta o privada:** La información que el coachee sabe sobre sí mismo pero es desconocida por su entorno a los demás. (Por miedo al rechazo, daño o adaptación si conocieran sus verdaderos sentimientos, percepciones, reacciones u opiniones).
- **Área desconocida:** Información desconocida por el coachee y que el entorno también ignora. Factores del cual no es consciente, aspectos desconocidos o inexplorados. (Incluyen detalles como acontecimientos del pasado, circunstancias de la infancia, capacidades y competencias aún por descubrir, sueños y deseos olvidados).



### Materiales necesarios

Hojas de colores o blancas y lápices, lapicero o marcadores.

### Duración

30 minutos.

### Recomendaciones

Es recomendable principalmente para personal docente o con funciones directivas.

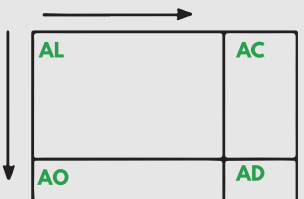
Sin embargo, puede aplicarse también a coachees mayores en un rango de adultos universitarios o adolescentes.

### Interpretación

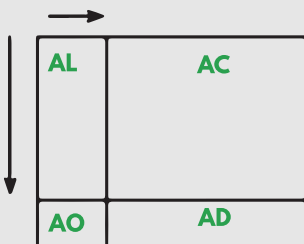
**La ventana ideal:** La mayor parte del comportamiento del coachee respecto a los demás miembros de su entorno es transparente y abierta.



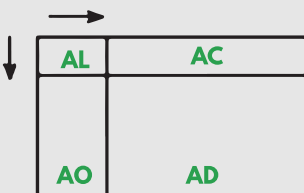
**El entrevistador:** El coachee quiere saber muchas cosas de su entorno, hace muchas preguntas, pero a su vez, no es capaz de transmitir información sobre sí mismo.



**El matraca:** El coachee da más información de la que recibe, mantiene un nivel de comunicación basado en dar feedback, antes que solicitarlo.



**El tortuga:** El coachee no se conoce mucho a sí mismo y su entorno tampoco dice conocerlo. (Hace referencia a una tortuga, pues su caparazón evita que las personas ingresen en él y que él pueda salir y exponerse).



# 38.

## Identidad o imagen pública

### Propósito

Es una herramienta de *feedback* que muestra la opinión que los demás tienen del coachee. Debido a que la mayoría de las opiniones del entorno del coachee son valiosas para seguir aprendiendo y evolucionar en la consecución de sus objetivos o incluso para ser conscientes de los hábitos, actitudes, o creencias que pueden modificar para mejorar su relación.

### Dinámica

1. Solicitar a 10 personas como mínimo de su entorno (académico, profesional, personal, entre otros), mezclando a personas de distintos ámbitos, que mencionen que opiniones tienen del coachee, qué piensan de ellos.
2. Las personas que acepten dar su opinión deben indicar como mínimo tres aspectos del carácter, personalidad, actitud, conducta, entre otros, que a ellos les gusten, sea positivas y otros tres aspectos.



### Materiales necesarios

Recurso humano y hojas de papel

### Duración

Se debe establecer un tiempo realista con el coachee, después de que él mismo tuviera en mente a quienes podría elegir e integrando un tiempo considerable para que le puedan brindar las opiniones que necesita.

### Recomendaciones

Se sugiere realizarlo al menos, una vez al año para reflexionar acerca de quiénes son, de cómo los demás los perciben, qué son y cómo quieren ser.

Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<p>Es una herramienta muy útil para mostrar cómo las personas elaboran juicios y creencias, en su mayoría de veces automáticamente, sobre sí mismos, sobre los demás y sobre lo que los rodea.</p> <p>Con la aplicación se ayuda al coachee a resolver problemas de relación, comunicación o de conflicto en distintos ámbitos, al permitir que el cerebro interprete ciertos hechos y mostrarle a buscar interpretaciones más beneficiosas para ellos y su entorno.</p> <p>En el ámbito educativo también se utiliza para resolver diferencias entre alumnos, profesores, directivos e incluso padres de familia, en espacios de mediación.</p>	<p>Para trabajar primero se explica a las partes implicadas cómo funciona el cerebro cuando le llega determinada información y luego se les enseña los procedimientos para combatir esos procesos automáticos y a elaborar interpretaciones de los hechos que les permitan comportamientos o actitudes más positivas.</p> <p>Se inicia la explicación por el primer escalón, de abajo hacia arriba y se finaliza en el último.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aparece la información o los hechos: cosas objetivas que son verdaderas o falsas.</li> <li>2. Los seres humanos seleccionan de todos los datos o hechos que percibe, sólo aquellos que considera relevantes para lo que en ese momento quiere evaluar.</li> <li>3. Se interpreta subjetivamente cada uno de los hechos que se ha seleccionado.</li> <li>4. Se pone una etiqueta a la persona o a sí mismo, en función de la interpretación que se haya hecho.</li> <li>5. Surgen las acciones, comportamientos o actitudes que tendrá el coachee consigo mismo o con los demás, en función de las interpretaciones o etiquetas que haya realizado sobre los hechos.</li> <li>6. Se consiguen los resultados, positivos o negativos, de esas acciones que realizaron en función del proceso y puede provocar más o menos placer o más o menos dolor.</li> </ol>	<p>Hojas de colores o blancas, lápices o lapiceros y tape para enlazar los escalones. Puede usarse también <i>flashcards</i> para simular los escalones.</p> <p><b>Duración</b></p> <p>Es posible en 50 minutos, pero depende del proceso del coachee.</p>	<p>El verdadero trabajo con la “escalera de Inferencias” supone que cuando no se encuentran contenidos con algún comportamiento que han realizado o alguna actitud que han mostrado respecto a otra persona o a sí mismos, pueden desandar el camino que han recorrido y bajar de escalón, hasta encontrar una nueva interpretación de los hechos seleccionados o seleccionar otros hechos que los lleven a un comportamiento distinto y más satisfactorio. Y dependiendo de la situación se puede visualizar de arriba hacia abajo o de abajo hacia arriba.</p>



# 40.

## Ciclo de coordinación de acciones

Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<p>Se utiliza para establecer relaciones adecuadas, para ayudar a coordinar proyectos, preparar conversaciones pendientes o solucionar conflictos, sobre todo en la mediación.</p>	<p>En un inicio se necesitan establecer cuatro fases de acción sucesivas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Fase de preparación:</b> <p>Ambas partes del conflicto trabajan con el mediador por separado. Comenzar a bajar los niveles de tensión de los implicados por medio de los siguientes pasos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indagar sobre lo sucedido</li> <li>• Identificar cuáles son las expectativas de cada uno respecto a la resolución del conflicto.</li> </ul> <p>Es importante que cada uno intente "ponerse en los zapatos del otro".</p> </li> <li><b>2. Fase de negociación:</b> <p>En esta fase cada una de las partes expone sus peticiones y ofertas. Estas pueden ser aceptadas, declinadas o puestas para reflexión.</p> <p>Es importante en esta parte del proceso redactar definitivamente un contrato con los plazos de ejecución, los acuerdos, las promesas, cómo se va a ejecutar el acuerdo y las consecuencias por incumplimiento.</p> </li> <li><b>3. Fase de ejecución:</b> <p>Por consiguiente, se procede a tomar acción.</p> <p>En el caso de existir desviaciones, se puede renegociar los plazos, objetivos, promesas y redactar un nuevo contrato con los cambios.</p> </li> <li><b>4. Fase de evaluación:</b> <p>Se analiza la satisfacción o insatisfacción de cada una de las partes con los resultados obtenidos.</p> <p>Si una de las partes no se encuentra a gusto, puede reclamar e iniciaría de nuevo el proceso.</p> </li> </ol> 	<p>Hojas en blanco, lapiceros o computadora.</p>	<p>Es conveniente que exista la figura de mediador o coordinador con una función de liderar o gestionar el proceso de toma de decisiones.</p>
		Duración	<p>Depende de las partes implicadas.</p>

# 41.

## FODA personal

Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones										
<p>El FODA, acrónimo formado por las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas. Es una herramienta muy versátil, utilizada tanto en el ámbito de las empresas como en procesos de coaching personal. También se usa en contextos educativos como herramienta de planificación estratégica que facilita el análisis de su situación y la búsqueda de estrategias para alcanzar los objetivos que se propongan.</p>	<p>Las fortalezas son las cosas que un centro educativo hace bien o las ventajas que tiene (como docentes dedicados o las relaciones fluidas entre los miembros de la comunidad educativa), mientras las debilidades son las cosas que el centro hace deficientemente o las ventajas que tiene (por ejemplo, falta de motivación en el alumnado o metodologías poco innovadoras). Las amenazas son factores externos que podrían dañar al centro educativo, tales como la competencia con otros centros cercanos en los que los estudiantes obtienen mejores resultados en las evaluaciones y la falta de apoyo por parte de las autoridades, y las oportunidades son factores externos de los que el centro podría beneficiarse, por ejemplo, la oferta de formación continua por parte de un centro de profesores. Después de establecer uno o más objetivos y metas y de crear un listado de fortalezas, completando los distintos cuadrantes de la plantilla, se consideraría cómo aprovechar los puntos fuertes y utilizarlos para reducir las debilidades y, del mismo modo, aprovechar oportunidades y evitar o minimizar las amenazas.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer objetivos o metas</li> <li>2. Análisis y confección de la matriz FODA</li> </ol> <div data-bbox="1299 647 2194 1110" style="margin-top: 20px;"> <p>a. ¿Cuáles son las fortalezas del centro se pueden potenciar? (las fortalezas son atributos positivos que podemos identificar en el centro)</p> <p>b. ¿Cuáles son las oportunidades que ofrecen en el entorno y cómo se pueden aprovechar? (Las oportunidades son factores externos positivos y atractivos para el centro educativo):</p> <p>c. ¿Cuáles son las debilidades del centro y cómo podrían eliminar o evitar? (Las debilidades son que están bajo el control del centro, pero sin embargo limitan su capacidad para alcanzar el objetivo y objetivos propuestos)</p> <p>d. ¿Qué amenazas hay en el entorno y cómo podrían eliminarse o evitar?</p> </div> <div data-bbox="1299 1151 2194 1796" style="margin-top: 20px;"> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 50%;"><b>FORTALEZAS</b></td> <td style="width: 50%;"><b>DEBILIDADES</b></td> <td rowspan="2" style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);"><b>INTERNO</b></td> </tr> <tr> <td style="height: 100px;"></td> <td style="height: 100px;"></td> </tr> <tr> <td><b>AMENAZAS</b></td> <td><b>OPORTUNIDADES</b></td> <td rowspan="2" style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);"><b>EXTERNO</b></td> </tr> <tr> <td style="height: 100px;"></td> <td style="height: 100px;"></td> </tr> </table> </div>	<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>	<b>INTERNO</b>			<b>AMENAZAS</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>EXTERNO</b>			<p>Hoja de papel y lapiceros</p> <div data-bbox="2250 808 2592 889" style="background-color: #008000; color: white; padding: 5px; text-align: center; font-weight: bold;">Duración</div> <p>30 minutos</p>	<p>El <b>FODA</b> es simplemente una reflexión, el diálogo y la toma de decisiones consensuada y compartida por todos los miembros de la comunidad educativa. Imaginemos que utilizamos el <b>FODA</b> en un proceso de coaching icon el claustro de un centro educativo que se plantea diseñar y desarrollar un proyecto que implica un cambio significativo en la organización de las áreas y en la metodología.</p>
<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>	<b>INTERNO</b>											
<b>AMENAZAS</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>EXTERNO</b>											

# 42.

## Sondeo de emociones básicas con arte expresivo

Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<p>Manejo de emociones</p>	<p>En parejas deberán expresar una situación de culpa.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Luego realizarán una actividad de dibujar en una ficha lo que es para cada uno el sentimiento de seleccionado con signos únicamente (abstracto).</li><li>2. Al terminar los dibujos se colocarán juntos de acuerdo con el sentimiento que realizaron, se mezclan y se visualiza en un panorama general.</li><li>3. Para finalizar se hace una plenaria acerca del tema para saber cómo se sintieron y si se logró profundizar.</li></ol>	<p>Fichas y marcadores negros.</p>	<p>No utilizar lenguaje verbal, para poder crear un mejor <i>insight</i> y también se sugiere colocar música de fondo que acompañe el proceso.</p>
		<p><b>Duración</b></p> <p>40 minutos</p>	



# 43.

## El lado Coca Cola de la vida



Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluar la actitud negativa que se tiene respecto al cambio.</li> <li>Proyectar cómo se puede utilizar el lenguaje corporal de manera positiva o negativa.</li> <li>Utilizar la herramienta para clarificar una actitud negativa respecto al cambio.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer <i>rapport</i>: invitar a todas las participantes a tomar un vaso de Coca Cola</li> <li>2. Ambiente: propiciar un ambiente con un olor agradable, pueden usarse velas aromáticas.</li> <li>3. Establecer los objetivos: presentación (El tema a hablar, establecido por el coachee)</li> <li>4. Presentar la herramienta: Ejemplo: "El lado Coca Cola de la vida" -Esta bebida puede ser muy disfrutada, sin embargo puede presentar algunos aspectos negativos para la salud.</li> <li>5. ¿A qué se comprometen?: trabajar un PNI (Positivo-Negativo-Interesante) con base al tema.</li> </ol>	<p>Hoja de trabajo con cuadro PNI, lápiz o lapicero, números de madera, Coca-Cola y vaso desechable.</p> <hr/> <p><b>Duración</b></p> <p>40 minutos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utilizar música clásica.</li> </ul>



# 44.

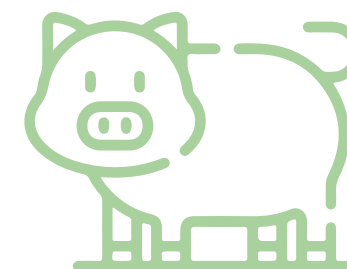
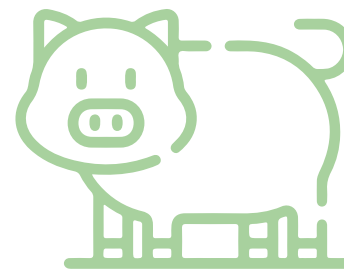
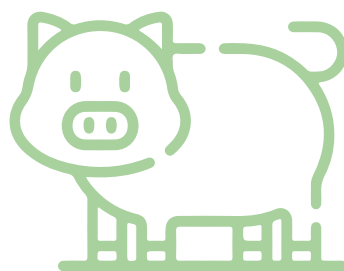
## Mi propósito: mi legado

Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<p>Identificar el propósito de vida</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Enumerar 10 deseos, sueños o ilusiones.</li> <li>2. Identificar con una estrella los tres que son más importantes, de esos tres, si hay alguna que considera más importante se encierra la idea en un círculo.</li> <li>3. ¿Qué quisieras que las personas dijeran de ti dentro de 15 años? Esto se escribe en la hoja como que un tercero se lo está comunicado, en tercera persona.</li> <li>4. ¿Quién quisiera que hablara de usted en su fiesta de retiro?</li> <li>5. Escriba qué desearía que esa persona dijera de usted. Escriba todo lo que pueda y desee..</li> <li>6. Lea lo que escribió y reflexione sobre su propósito de vida.</li> </ol>	<p>Papel, lápiz y lapicero.</p>	<p>Dar tiempo y espacio suficiente para que el coachee pueda realizar la herramienta.</p> <p>Se recomienda utilizarlo con maestros, enfocándose en cómo quisiera que los alumnos lo recordarán 15 años después.</p>
		Duración	
		<p>3 a 45 minutos, depende del coachee.</p>	



# 45.

## Los tres cerditos

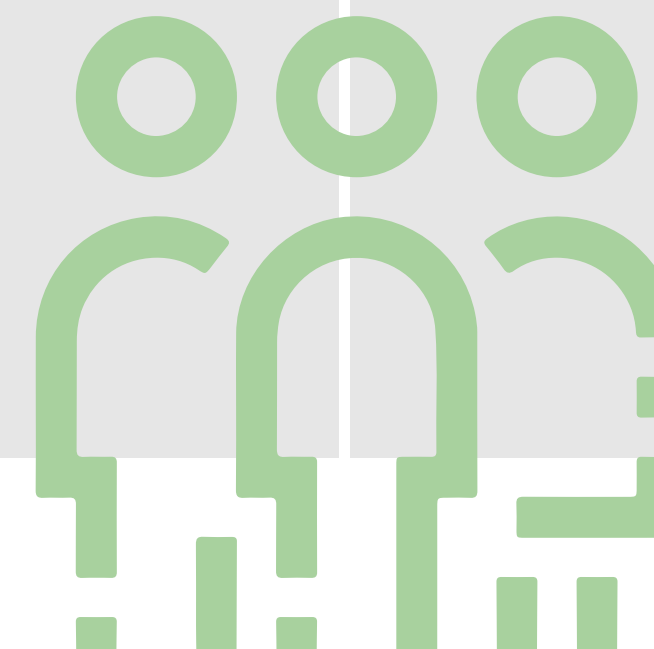


Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<p>Trabajo en equipo</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Formar tres equipos</li><li>2. Elijan a un líder por equipo</li><li>3. Entregarles el material</li><li>4. Contarles el cuento de los tres cerditos</li><li>5. Asignarle a cada grupo un tipo de casa para armar.</li></ol> <p>Reflexionar sobre el trabajo en equipo y el liderazgo asumido por los integrantes en el momento de armar la casa asignada.</p> 	<p>3 cerditos, 3 casas y 3 cajas. Paja, ladrillos, madera, pegamento, tijeras y el libro de cuento.</p> <p><b>Duración</b></p> <p>30 minutos.</p>	<p>Es una herramienta grupal y se recomienda distribuir los materiales de la siguiente manera:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Una caja con goma y tijeras</li><li>2. Una caja con casas</li><li>3. Una caja con paja, ladrillos y madera</li></ol>

# 46.

## Los mentores

Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<p>Es plantear al coachee diferentes opciones cuando se siente estancado o imposibilitado en encontrar solución a problemas o acciones a realizar.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Pedirle al coachee que piense en una persona que considere sabia, puede ser un personaje histórico, alguien que conozca o un líder.</li> <li>Solicitar que responda las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si pudiese ponerse durante media hora en los zapatos de una persona sabia de la que podría aprender algo muy valioso: ¿A quién elegiría?</li> <li>- Ahora tómese unos minutos para imaginar a esa persona. Piense en el consejo que le daría y escríbalo. (Puede ser un consejo específico para el tema que se está tratando o algo más general).</li> <li>- ¿Qué otras tres personas podrían darle consejos valiosos? Cuando las haya identificado, apunte sus nombres.</li> </ul> <p>A continuación, escriba los nombres en tres papeles y distribúyalos en el suelo.</p> <p>Póngase de pie sobre el primero e imaginé que usted mismo es cada uno de esos mentores. ¿Qué haría o diría si estuviesen en su lugar? Repita este paso con los dos siguientes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ahora vuelva a su sitio y reflexione sobre los consejos que estos tres mentores le han dado.</li> </ul> </li> <li>Para finalizar escribir tres situaciones específicas donde pueda utilizarlo.</li> </ol> <p><b>Mentor 1:</b>  <b>Mentor 2:</b>  <b>Mentor 3:</b></p>	<p>Hoja de papel bond, puede ser en línea por medio de un archivo de Word en Drive</p> <hr/> <p><b>Duración</b></p> <p>De 20 a 30 minutos.</p>	<p>De ser presencial de preferencia en un espacio abierto al aire libre. Si es en un salón con música instrumental de fondo.</p>



# 47.

## Di "no" al enojo



### Propósito

Tiene como propósito realizar preguntas poderosas. Es una herramienta útil del coaching que permite gestionar el cambio y abordar aspectos positivos.

Implica poner en práctica la opinión, experiencias, participación, intercambio de ideas y la toma de decisiones. Está enfocada a la búsqueda de soluciones, orientadas hacia el futuro y la acción.

La idea de realizar esta herramienta es que el coachee procese el cambio de forma sana y efectiva, tome conciencia de las emociones del enojo, reflexione de manera positiva, refuerce la autoestima y logre alcanzar mejores resultados.

### Dinámica

Se le proporcionará al coachee unas tarjetas con imágenes de las emociones del enojo. Luego se le dará un tiempo prudente para que las observe detenidamente. Por último, se le harán preguntas poderosas como:

#### Preguntas:

¿Qué ves en la imagen?

¿Por qué te llamó la atención?

¿Crees que es bueno para tu salud estar así?

¿Crees que estar con esta actitud traerá cosas buenas?

¿Qué harías para evitar esa actitud negativa y pasarla positivo?

El coachee al escuchar estas preguntas analizará, gestionará sus respuestas, reflexionará de manera efectiva, expresará sus ideas u opiniones.

### Materiales necesarios

Tarjetas con imágenes de las emociones del enojo.



### Duración

Dependerá del tiempo del coachee.

### Recomendaciones

Al momento de aplicarlo es importante realizarlo en un espacio tranquilo y sin distractores.

Darle ese espacio prudente para pensar y reflexionar.

Dejar que se exprese con libertad sin emitir juicios.



# 48.


## La metáfora de la paciencia

Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<p>Identificar y desarrollar la paciencia.</p>	<p><b>1. Considere estas metáforas de la paciencia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>¿Qué color es la paciencia?</li><li>¿Qué estación es la paciencia?</li><li>¿Qué animal personifica de mejor manera la paciencia?</li><li>¿Qué sonido es la paciencia?</li></ul> <p><b>2. Reflexione:</b></p> <p>Al pensar en la paciencia de esta forma, ¿Qué viene a su mente? ¿Qué emociones le provoca o siente en este momento?</p>	<p>Una hoja, lápiz, lapicero. Imágenes para asociar.</p> <p><b>Duración</b></p> <p>De 15 a 20 minutos</p>	<p>Se recomienda usarla en niños y adolescentes con imágenes para que se identifiquen más fácilmente con cada metáfora.</p>




# 49.

## Matriz de Eisenhower

Propósito	Dinámica	Materiales necesarios
<p>Priorizar proyectos, ideas, objetivos y tareas.</p> <p>Se utiliza cuando no tienen claro los objetivos.</p>	<p>1. Enlista 10 objetivos.</p> <p>2. Clasifica los objetivos en los cuatro cuadrantes:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>A. Importante y urgente: tienen la prioridad alta y deben completarse inmediatamente.</li><li>B. Importante, pero no urgente: deben realizarse para que se pueda alcanzar los objetivos.</li><li>C. Urgente, pero no importante: deben completarse a tiempo, sin embargo, su importancia es menor.</li><li>D. Ni importante ni urgente: se encuentran al final de lista de prioridades.</li></ul> <p>3. Reflexionar</p> <div style="text-align: center;"><p><b>IMPORTANCIA</b></p></div>	<p>Hojas, lápiz y cuadrante.</p> <p><b>Duración</b></p> <p>Depende del coachee</p>

# 50.

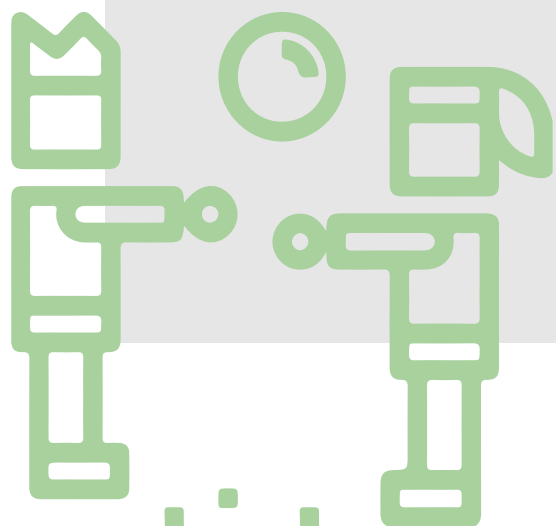
## Resolviendo conflictos

Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<p>Resolver un problema personal con una persona.</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Se le pedirá al coachee que imagine una situación con una persona, para que pueda tener una nueva programación y utilizar los recursos necesarios para solucionar los conflictos, principalmente en un equipo de trabajo. Que sea capaz de reconocer las emociones que presenta en el momento de un conflicto específico.</li><li>2. Se le pide que se posicione en el lugar de la persona con quien tiene el conflicto y que actué, que piense, vea y sienta cómo esta persona.</li><li>3. Luego se le indica que tiene que estar en una posición neutral, en la cual solo sea observadora de las dos personas.</li><li>4. Por último, se le indica que regrese a la posición inicial y que luego de analizar las posiciones anteriores, evalúe si la persona con la que tiene el conflicto, merece esos sentimientos que está presentando.</li></ol>	<p>Música de relajación y guía para dar las indicaciones.</p> <p><b>Duración</b></p> <p>30 minutos</p> 	<p>Puede utilizarse de forma grupal, pero de preferencia es mejor de forma individual.</p>

# 51.


## Actividad de Kaizen, estilos de liderazgo

Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<p>Identificar estilos de liderazgo en el grupo de coaching.</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Formar un círculo en una zona abierta (idealmente al aire libre).</li><li>2. Dar instrucciones: "El objetivo es asegurarse de que todo el mundo toca la pelota y que la persona que inicia no la recibirá de nuevo hasta que todos los demás la hayan tocado antes, la pelota no puede caer al suelo. Voy a cronometrar a ver cuánto tiempo tardan en completar la tarea."</li><li>3. Solicitar a quien ya haya realizado la actividad en el pasado, no explique la actividad a sus compañeros</li><li>4. Lanzar la primera pelota a un integrante, y luego de lograr completar una ronda, se les avisa que la siguiente será cronometrada.</li><li>5. Luego de finalizar la primera ronda cronometrada, pedirles que completen nuevamente el ejercicio, en el mismo orden, pero con 2 pelotas.</li><li>6. Tomar tiempo e introducir la tercera pelota, completar un par de rondas mejorando el tiempo.</li><li>7. Proponer que piensen en cómo mejorar los resultados.</li><li>8. Incluso después de que hayan reducido el tiempo cambiando su estructura, pregunte si les gustaría mejorar aún más. Contar que un grupo completó la tarea en 3 segundos.</li><li>9. Preguntar si han acabado, para asegurarse de que han alcanzado la más alta calidad y velocidad que sienten poder hacer.</li></ol>	<p>3 pelotas de tenis (o similar), cronómetro, papel y lápiz.</p> <p><b>Duración</b></p> <p>30 minutos</p>	<p><b>Debatir:</b></p> <p>Si yo hubiera dicho, "Mi predicción es que van a ir de 2 minutos a 10 segundos (este es un ejemplo, utilizar los números realmente obtenidos) ¿me habrían creído?"</p> <p>¿Qué ha hecho el grupo para mejorar los resultados?</p> <p>¿A quién se ha escuchado más?</p> <p>¿Quién ha tenido alguna idea, pero no la ha compartido? ¿Por qué?</p> <p>¿A quién no se le han escuchado? ¿Por qué?</p> <p>¿Qué pueden extrapolar de esta experiencia a su trabajo?</p>



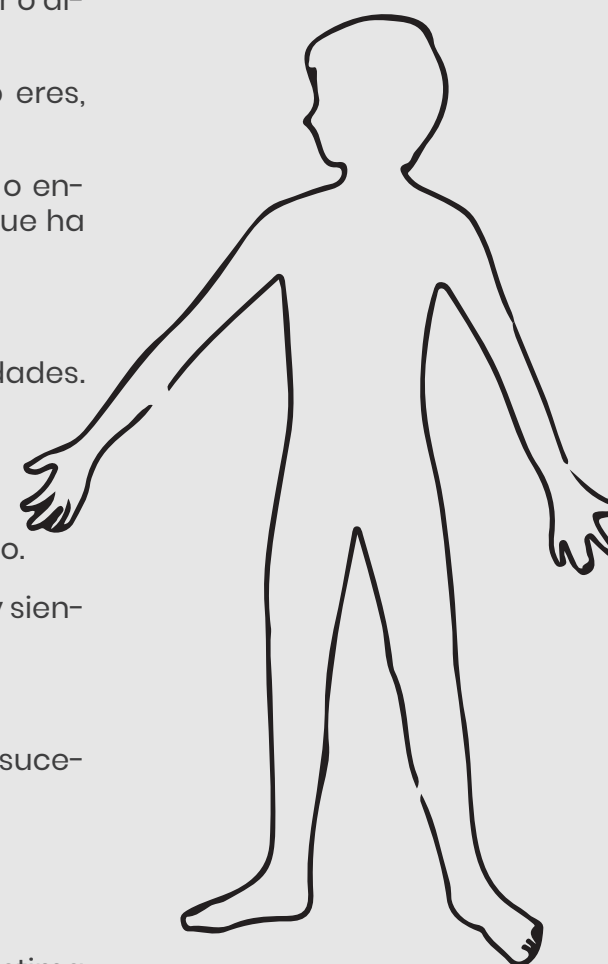
# 52.

## Los ciegos y los guías

Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<p>Reconocimiento de emociones ante lo que no pueden controlar.</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Formar parejas, preferiblemente con aquellos que se conozcan menos.</li><li>2. Enumerarse (1 y 2). Los 1 trabajarán como guías y los 2 como ciegos.</li><li>3. Los ciegos deben de dejarse llevar por los guías en los alrededores de la universidad que el coach señale.</li><li>4. Luego de 7 minutos, los estudiantes cambian de rol.</li></ol> 	<p>Vendas o pañuelos para los ojos.</p> <p><b>Duración</b></p> <p>30 minutos</p>	<p>Al final del ejercicio los estudiantes (guía y ciego) se sientan a conversar sobre la experiencia de confiar en el otro y deberán explicar si:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>¿Fue fácil o difícil?</li><li>¿Cómo se sintieron más cómodos si como guía o como ciego?</li><li>¿Logré confiar en mi compañero? Explica tu respuesta.</li></ul>

## Autoconocimiento y reflexión personal y grupal

Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<p>Que los coachees identifiquen que todo lo que han vivido con familia y amigos los han llevado a ser quiénes son.</p>	<p><b>Actividad Individual:</b> En la silueta el alumno deberá escribir o dibujar lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En la boca: Si preguntáramos a tus amigos cómo eres, ¿qué nos dirían?</li> <li>• Dibuja la oreja y escribe un mensaje, dicho, refrán o enseñanza que tus padres, tíos o abuelos te decían y que ha llegado a ser una filosofía de vida.</li> <li>• Dibuja el corazón y escribe tu valor más importante.</li> <li>• En el brazo izquierdo escribe tres de tus mejores cualidades.</li> <li>• En el brazo derecho escribe tres de tus defectos.</li> <li>• En la pierna izquierda escribe tu meta inmediata.</li> <li>• En la pierna derecha escribe tu mayor temor o miedo.</li> <li>• En la cabeza escribe quiénes están más cerca de ti y sientes apoyo con ellos.</li> <li>• En el pie derecho escribe tu apodo.</li> <li>• En el pie izquierdo escribe algo positivo que te haya sucedido el día de hoy.</li> </ul> <p><b>Video relacionado con el tema:</b></p> <p>Tú eres una maravilla, video de automotivación y autoestima</p> <p><b>Enlace:</b> <a href="http://www.youtube.com/watch?v=wuA3NJLzWKM">http://www.youtube.com/watch?v=wuA3NJLzWKM</a></p>	<p>Dibujo de la figura humana</p> <hr/> <p><b>Duración</b></p> <p>30 minutos</p>	<p><b>Discusión con el grupo:</b> Analizar las respuestas a los incisos anteriores para reflexionar que lo que hemos vivido ha impactado en nuestra forma de ser y actuar.</p>



# 54.

## ¿Cómo me ven mis compañeros?

Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<p>El coachee identificará cómo se refleja en sus compañeros a través de los adjetivos positivos que sus compañeros le escribirán.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Repartir una tarjeta (u hoja de tamaño carta), marcador y post-its a cada participante.</li> <li>2. Colocar nombre o sobrenombre (apodo) en forma vertical al margen izquierdo de la tarjeta.</li> <li>3. Para las primeras tres letras del nombre del compañero, busca tres adjetivos positivos que reflejen una cualidad personal y escríbelos en los post-its, pegar en un lugar visible en la ropa del compañero.</li> <li>4. Desplazarse por el salón y repetir el paso tres con los nombres y cualidades de los otros.</li> </ol> 	<p>Marcadores, post-it's, tarjeta u hoja de tamaño carta.</p> <p><b>Duración</b></p> <p>30 minutos</p> 	<p><b>Reflexionar:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Me identifico con los adjetivos que mis compañeros ven en mí?</li> <li>2. ¿Cómo me siento al leerlos?</li> <li>3. ¿Me veo a mi mismo como me ven mis compañeros?</li> </ol>

Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<p>Que el coachee reconozca la importancia de identificar sus sueños para alcanzarlos y vivirlos y así que se conviertan en metas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Solicitar a los estudiantes que respondan a las siguientes preguntas rápidamente.           <ol style="list-style-type: none"> <li>¿Listo para eliminar el autosabotaje, los miedos e incertidumbre que te limitan para empezar a construir deliberadamente los sueños que te darán alegría, confianza y satisfacción personal?</li> <li>¿Estás contento con lo que haces hoy?</li> <li>¿Te vas a la dormir satisfecho de que aprovechaste tu inteligencia, tus conocimientos, tu creatividad y tu talento?</li> <li>¿Estás donde tú decidiste estar o donde la vida “te ha ido llevando”?</li> <li>¿Tienes un sueño claro, pero no sabes cómo realizarlo o te detienen el miedo, la culpa u otros pensamientos negativos?</li> <li>¿Estás cumpliendo con tu MISIÓN de vida?</li> <li>¿Sabes cuál es tu sueño o tu misión de vida?</li> </ol> </li> <li>Una vez planteadas las preguntas, si la respuesta no es la deseada, pedirles que imaginen un distinto panorama en donde pueda descubrir cuál es su sueño y que herramientas necesita para ponerlo en marcha con alegría y confianza.</li> </ol>	<p>Hoja de papel y lapicero o lápiz.</p> <p><b>Duración</b></p> <p>30 minutos</p>	<p><b>Reflexionar:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Solicitar a los coachees que durante la semana piensen en las respuestas que le gustaría haber respondido e identifiquen lo que cambiarías y cómo (pueden dedicar la siguiente sesión a la discusión de lo que cada estudiante identificó y cómo lo cambiará).</li> <li>Motivar a los coachees que escriban su compromiso al cambio de actitudes, hábitos, etc. El coach debe guardar los compromisos hasta el final del curso, para discutir si realizaron los cambios o no y el por qué lo hicieron.</li> </ol>





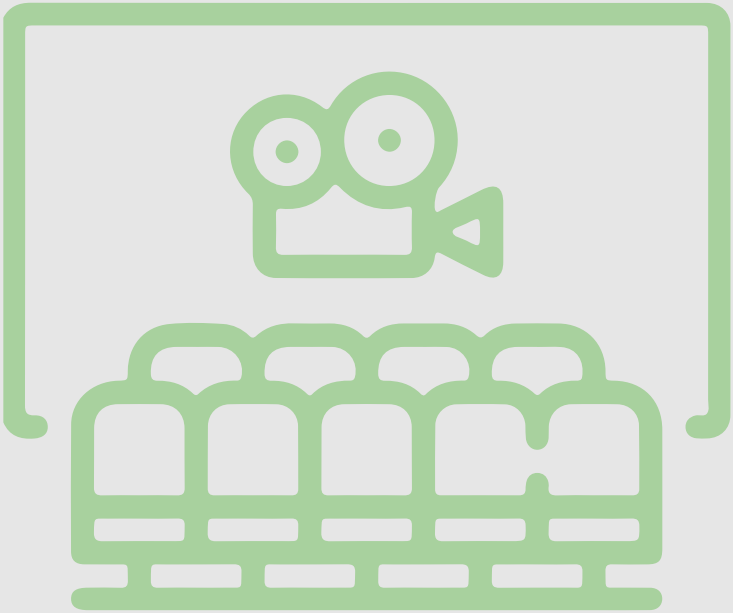
# 56.

## ¿Quieres ser libre?

Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<p>Que el coachee tome conciencia de lo que significa ser libre, de qué le impide ser libre y de la responsabilidad que implica la libertad.</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Pedir a los estudiante que definan los términos “libertad” y “libertinaje”, luego establecer diferencia entre ellos.</li><li>2. Dar una hoja a los estudiante y pedir que escriban sobre:<ul style="list-style-type: none"><li>• Un momento en su vida en que se sintió libre.</li><li>• Un momento en su vida en que se sintió privado de su libertad.</li><li>• Un momento en su vida en que él/ella privó de libertad a alguien más.</li></ul></li><li>3. Entre todos, en base a las vivencias expresar cuales son los elementos de la verdadera libertad y de falta de libertad.</li><li>4. Realizar reflexión: Dialogar con los alumnos sobre los tipos de libertad que tenemos: libertad de acción, de expresión, de culto, de opinión, etc. Tenemos libertad física para hacer lo que queremos, sea bueno o no.</li></ol>	<p>Hoja de papel y lapicero o lápiz.</p> <p><b>Duración</b></p> <p>30 minutos</p>	<p><b>Reflexionar si sobre lo que podemos hacer físicamente,</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. ¿Nos dará felicidad hacerlo?</li><li>2. ¿Seremos mejores personas si lo hacemos?</li><li>3. ¿Construimos o destruimos?</li></ol>

57.

## Actitud positiva

Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<p>Que el coachee utilice las herramientas necesarias para contar con una actitud mental y emocional funcional, con la que maneje de una manera positiva las situaciones y relaciones laborales.</p>	<p>1. Proyectar el video “Ese no es mi problema” <a href="https://www.youtube.com/watch?v=cPR9NIk1f1M">https://www.youtube.com/watch?v=cPR9NIk1f1M</a></p> 	<p>Computadora, cables para cañonera, hojas de papel periódico, dos marcadores, cinta adhesiva, bocinas, video “Ese no es mi problema”.</p> <p><b>Duración</b></p> <p>30 minutos</p>	<p><b>Discutir y Reflexionar sobre las siguientes preguntas:</b></p> <p>¿Qué hubieras hecho tú?</p> <p>¿Qué sensaciones positivas y negativas, sentimientos tuvieron al ver el video?</p>

58.

## Un ganar – ganar en coaching

Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<p>El coachee identificará las expectativas que tiene y el compromiso de trabajo en las sesiones de coaching.</p>	<p>Desde la perspectiva de Juan Fernando Bou, “La función primordial del coaching educativo es ayudar a todos los que participamos en un proceso de aprendizaje para que ampliemos nuestra visión del mundo y seamos capaces de observar las situaciones que vivimos y los acontecimientos que experimentamos de diferentes formas”, por lo que para aprovechar el 100% de coaching y orientarme en esa línea, me esforzaré en:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. _____</li><li>2. _____</li><li>3. _____</li></ol> <p>Y esto es lo que espero de mi coach:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. _____</li><li>2. _____</li><li>3. _____</li></ol>	<p>Hoja de papel y lapicero o lápiz.</p> <p><b>Duración</b></p> <p>40 minutos</p>	<p>También se les pedirá al coachee</p> <p>Nombre</p> <p>Fecha</p> <p>Firma</p> <p>Con el objetivo de conocer más a los coachees y lograr el mejor aprendizaje en este curso, responda las preguntas que se indican a continuación.</p> <p>Centro educativo del que te graduaste.</p> <p>¿Trabajas?</p> <p>Empresa o institución donde labora.</p>

# 59.

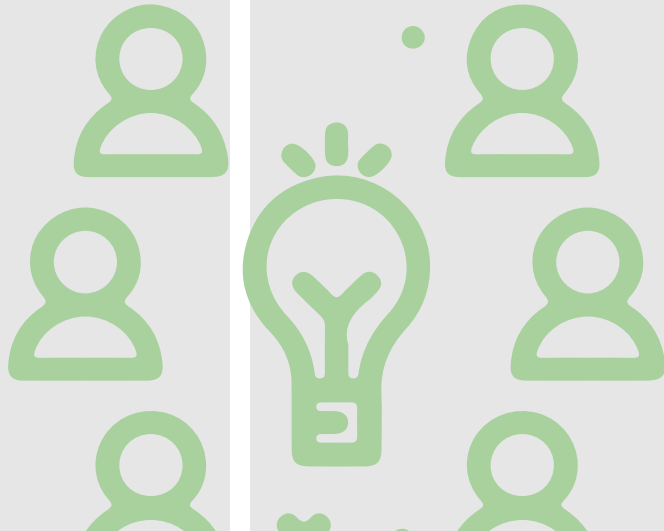
## Un par de cosas

Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<p>El coachee identificará la importancia de escuchar para, entender a sus compañeros u otras personas.</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Se le solicitará a cada coachee que piense dos hechos sobre sí mismo que los demás no conozcan.</li><li>2. Luego se forman parejas y cada estudiante tiene 5 minutos para hablar sobre lo que pensó. Mientras un coachee revela los dos hechos, el otro guarda silencio (interlocutor).</li><li>3. El interlocutor dice que fue lo que escuchó y la persona que habló ofrece retroalimentación de la precisión.</li><li>4. El Interlocutor hace preguntas para descubrir más información de lo revelado.</li><li>5. Luego se invierten papeles.</li></ol>	<p>Hoja de papel y lapicero o lápiz.</p>	<p>Se reflexiona sobre la importancia de la escucha activa la empatía para conocer y comprender a las personas.</p>
		<p><b>Duración</b></p> <p>30 minutos</p>	



# 60

## Sesión de cierre y grupal

Propósito	Dinámica	Materiales necesarios	Recomendaciones
<p>El coachee realizará un análisis de los logros conseguidos, celebrando sus éxitos e identificará sus puntos de mejora para alcanzar la excelencia académica.</p>	<p><b>“¿Qué hace sobresaliente a un ser humano? Propósito, inteligencia, determinación y pasión.”</b></p> <p><b>Jorge González Moore</b></p> <p>El coach motivará que los coachee visualicen los logros alcanzados. Se le pedirá al coachee:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>A. Que Identifique los aprendizajes adquiridos.</li><li>B. Junto al coach identificarán puntos de mejora. Esto les ayudará a los coachees a identificar que pueden ser su propio coach.</li><li>C. El coach preguntará: ¿Cuáles son tus metas para el segundo ciclo?</li><li>D. Se les pedirá que identifiquen cómo se organizarán en los estudios para alcanzar sus metas.</li><li>E. Es importante que los coachees identifiquen los valores que los apoyan. ¿Qué valores los inspiran para alcanzarlas?</li><li>F. Se les preguntará ¿Qué compromiso con ellos mismos están adquiriendo?</li><li>G. El coach preguntará ¿Qué herramientas de coaching les han servido para cambios que necesitan realizar?</li></ul>	<p>Hoja de papel y lapicero o lápiz.</p> <p><b>Duración</b></p> <p>40 minutos</p> 	<p>Agradécele a los coachees</p>



## Listado de referencias

Aranda, I. (2016). *Manual del coach: acompañar para conseguir resultados extraordinarios*. EOS.

Barreto, Alfonso. (2004). *Saquen media hoja, 50 excelentes propuestas para dinámicas de grupo*. Actividad 18. Un taller con papel periódico. 56 -57 pp.

Blog del Club Juvenil Anciles. (2009) *La libertad en la adolescencia*. <https://anciles.blogspot.com/2009/03/la-libertad-en-la-adolescencia.html>

Bou, Juan F. (2013). *Coaching Educativo*. Bogotá: Ediciones de la U. Lid Editorial.

Chojolán, A. (2019). *Sondeo de Emociones Básicas con Arte Expresivo*. Curso Cambio, Coaching y Liderazgo.

De Bono, E. (2016). *Adaptación por Velveth Contreras, El Lado Coca Cola de la Vida* (2019). Curso Cambio, Coaching y Liderazgo.

Guía Infantil (2018). *El sorprendente test del árbol para descubrir problemas emocionales en los niños*. <https://www.guiainfantil.com/blog/educacion/el-sorprendente-test-del-arbol-para-descubrir-problemas-emocionales-en-los-ninos/>

Giráldez Hayes, A., & Van Nieuwerburgh, C. (2016). *Coaching Educativo*. Madrid: Didáctica y Desarrollo.

*Transformational Coaching for People & Businesses*. (2012). Oraciones. Fecha de acceso 20 de enero del 2014. <http://intervencionorganizacional.wordpress.com/dinamicas/oraciones/>

Unicef. (2013). *57 dinámicas de juego*. 19 pp.

Wordpress (2015). *Dinámicas de formación*. Con acceso el 20 de marzo del 2015. <https://dinamicasformacion.wordpress.com/2013/02/12/actividad-experiencial-kaizen/>

**C**oaching **UVG**  
para la  
**EXCELENCIA**

ISBN: 978-9929-8202-0-3



9 789929 820203