



# Gestión de la Calidad en el Coaching

*Checklist* para la selección de proveedores de Coaching

Para el desarrollo y control óptimo  
de procesos de Coaching  
en su organización



**Mexico**  
Charter Chapter

## ¿Qué es Coaching?

El coaching es un proceso creativo que estimula el pensamiento e inspira al cliente a maximizar su potencial personal y profesional. Un coach de la ICF es tu socio en el camino para identificar, esclarecer y alcanzar tus metas.

El coaching profesional se centra en fijar metas, generar resultados y manejar el cambio personal. Otras profesiones de servicio, como la capacitación, la consultoría, la mentoría y la psicoterapia, se basan en el conocimiento y la experiencia del profesional.

En el coaching, tú, como cliente, eres el experto. La función de tu coach es hacerte preguntas poderosas, actuar como caja de resonancia, ofrecer evaluaciones y observaciones objetivas, escuchar de manera total y activamente, poner a prueba tus puntos ciegos y fomentar los cambios de pensamiento que revelen nuevas perspectivas.

Para más información y detalles visita nuestra página web con respuestas a preguntas frecuentes: <http://www.icfmexico.net/preguntas-frecuentes-faq-s.html>



[www.icfmexico.org](http://www.icfmexico.org)

[info@icfmexico.org](mailto:info@icfmexico.org)

(044) 55 2981 3260

## ¿Buscas un Coach?

### Miembros de International Coach Federation

Lamentablemente hoy en día, cualquiera puede auto-denominarse Coach. En cambio, todo miembro de ICF ha completado como mínimo 60 horas de formación de coaching que cumple con los estándares de la ICF, y además se compromete a cumplir con el [código de ética](#) de la profesión.

#### Encuentra un Coach en nuestro directorio:

[www.icfmexico.net/directorio-de-coaches.html](http://www.icfmexico.net/directorio-de-coaches.html)

### Coaches credencializados

Un coach que ha sido credencializado por la ICF ha completado los estrictos requisitos de educación y experiencia solicitada y ha demostrado un fuerte compromiso con la excelencia en el coaching.

Cuando un coach cuenta con una credencial de ICF significa:

- Ha recibido una formación profesional de un programa específicamente diseñado para enseñar habilidades de coaching en alineación con las [competencias básicas](#) y el [código de Ética](#) de la ICF
- Ha demostrado comprensión y correcto uso de las competencias de coaching como indica la ICF
- Se ha comprometido al cumplimiento de la ética y las normas establecidas por la ICF

**Encuentra un Coach en nuestro directorio** – podrás filtrar por país, por idioma, por credencial, por experiencia y mucho más:

[www.icfmexico.net/directorio-de-coaches.html](http://www.icfmexico.net/directorio-de-coaches.html)

Con todo esto, queda claro que cuando contratas a un coach credencializado de la ICF, puedes estar seguro que este cuenta con los mismos altos estándares a nivel mundial, que para obtener la credencial recibió formación de coaching basada en los altos estándares de la ICF, que alcanzó un número determinado de horas de experiencia y que ha recibido mentoring para su práctica.

Si estás pensando en contratar a un Coach, sé cuidadoso e infórmate bien.

Cuidado, no pienses que alguien es un Coach competente sólo porque cuenta con alguna certificación o establece altas tarifas.

## Checklist para la selección del Coach

### 1. Motivación personal

1.1. ¿Qué le llevó a formarse como Coach?

### 2. Experiencia como Coach

2.1. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando como Coach?

2.2. ¿En qué contexto (sector, tipo de organizaciones) están la mayoría de sus clientes?

2.3. ¿Cuántos clientes ha tenido, y de qué nivel?

2.4. ¿Cuáles han sido situaciones típicas con las que trabajó con sus clientes?

### 3. El Proceso de Coaching

3.1. ¿Cómo verifica durante la fase de exploración y negociación del contrato si hay un conflicto de intereses?

3.2. ¿Cómo es un proceso de Coaching?

3.3. ¿Cómo asegura la calidad y el éxito del Coaching?

3.4. ¿Cuál es su estándar ético?

### 4. Formación como Coach

4.1. ¿Cuál fue su formación como Coach?

4.2. ¿Qué otras formaciones / especializaciones o certificaciones tiene?

4.3. ¿Cuánto invierte en su formación continua (tiempo y dinero)?

4.4. ¿Qué certificaciones tiene que son internacionalmente reconocidas?  
¿Desde cuándo? ¿Se tienen que renovar?

### 5. La filosofía del Coaching

5.1. ¿Qué filosofías o teorías de Coaching prefiere?

5.2. ¿Qué tipo de intervenciones le gusta aplicar/usar?

5.3. ¿Cuáles son sus *principios* de Coaching más importantes?

### 6. Auto-Reflexión

6.1. ¿Cuál ha sido el reto más grande en su experiencia como Coach?

6.2. ¿Cómo lo afrontó?

6.3. ¿Qué aprendió?

### 7. Éxito como Coach

7.1. ¿Cuál ha sido su éxito más importante como Coach?

7.2. ¿Cómo agregó esto valor para sus clientes?

7.3. ¿Es usted supervisado por Coaches expertos? ¿En qué frecuencia y contexto?

7.4. ¿Cuál es el valor de la supervisión en su opinión?

## **Checklist para la gestión del proceso de Coaching**

- 1. El acuerdo de Coaching**
- 2. Evaluación intermedia**
- 3. Evaluación final**
- 4. Evaluación de seguimiento**

## El acuerdo de Coaching

El Coach y el Cliente establecen este acuerdo de manera voluntaria.

A continuación un ejemplo con los elementos de este acuerdo: situación actual, definición del objetivo, aclaración de criterios de satisfacción, y condiciones generales:

1. Descripción de la situación actual
2. Objetivos del Coaching
3. Hitos para llegar a los objetivos
4. Criterios de satisfacción para el logro de los objetivos
5. Rol del Coach y de otros actores relevantes (jefe, sponsor, colaboradores, clientes)
6. Detalles logísticos de la relación con el Coach  
Fecha de inicio, cantidad y frecuencia de las sesiones, canales de comunicación con el Coach, honorarios, lugar de las sesiones, acuerdo sobre otros gastos como por ejemplo viáticos.
7. Confidencialidad – ejemplo de la ICF:

Esta relación de coaching, así como toda la información (por escrito o verbal) que el Cliente comparte con el Coach como parte de esta relación, está sujeta a los principios de confidencialidad establecidos en el Código de Ética de ICF. Sin embargo, tenga en cuenta que la relación Coach-Cliente no se considera una relación legalmente confidencial (como las profesiones médicas y legales) y, por lo tanto, las comunicaciones no están sujetas a la protección de ningún privilegio legalmente reconocido. El Coach acepta no divulgar ninguna información perteneciente al Cliente sin el consentimiento por escrito del Cliente. El Coach no revelará el nombre del Cliente como referencia sin el consentimiento del Cliente.

La información confidencial no incluye información que:

- (a) estuvo en posesión del Coach antes de que el cliente la proporcionara;
- (b) es generalmente conocida por el público o en la industria del Cliente;
- (c) es obtenida por el Coach de un tercero, sin incumplimiento de ninguna obligación para con el Cliente;
- (d) es desarrollada independientemente por el Coach sin el uso o la referencia de la información confidencial del Cliente; o
- (e) el Coach es requerido por ley o por orden judicial para divulgar;
- (f) se revela al Coach y como resultado de dicha divulgación, el Coach cree razonablemente que existe un riesgo inminente o probable de peligro o daño para el Cliente u otros; e
- (g) involucra actividad ilegal. El Cliente también reconoce su obligación continua de plantear cualquier cuestión de confidencialidad o inquietud al Coach de manera oportuna.

Este acuerdo finaliza [indicar fecha], o cuando se haya logrado el objetivo, o cuando ya no exista necesidad de continuar con el mismo. Este acuerdo puede ser terminado en cualquier momento por el Coach o por el Cliente después de una conversación de cierre.

Firmas del Coach y del Cliente

## Evaluación intermedia

Este cuestionario debería ayudar al cliente a reflexionar sobre el proceso de Coaching y el cambio logrado hasta el momento. Si el cliente comparte esta reflexión con el sponsor en la organización debe de ser una decisión del cliente.

1. ¿En qué actividades de coaching has participado desde el comienzo del proceso de coaching?
2. ¿Qué actividades / métodos de coaching consideras que son particularmente efectivos?
3. ¿En qué nivel el coaching apoyó el logro de tus objetivos hasta el momento?
4. ¿En qué grado estás en el camino para lograr tus objetivos del Coaching?
5. ¿Ha habido cambios de tus objetivos desde el inicio del proceso de Coaching?
6. Si hubo cambios en los objetivos, ¿qué te gustaría decir sobre ellos? ¿Qué cambios hubo?
7. ¿El acuerdo original requiere un ajuste desde su punto de vista? ¿Quién debería estar involucrado?
8. En una escala de 1 a 10 (donde 10 es lo óptimo) ¿Cómo funciona la relación de coaching?
9. ¿Qué no funciona / necesita mejora? Nombre inquietudes, decepciones y áreas a cambiar:
10. En una escala de 1 a 10 (donde 10 es muy adaptable) ¿Qué tan adaptable es mi Coach a los cambios en la relación de coaching?

## Evaluación final

Este cuestionario debería ayudar al cliente a reflexionar sobre el proceso de Coaching y el cambio logrado hasta el momento. Si el cliente comparte esta reflexión con el sponsor en la organización debe de ser una decisión del cliente.

### 1. Resultados del Coaching

- 1.1. Mi Coach me apoyó en definir objetivos bien claros.  
(en una escala de 1 a 5, entre poco y mucho)
- 1.2. ¿En qué grado logró usted estos objetivos que definió?
- 1.3. ¿Qué objetivos logró? ¿Qué le gustaría compartir?
- 1.4. ¿Qué nuevos comportamientos o habilidades aprendió gracias al Coaching?
- 1.5. He puesto en práctica los nuevos comportamientos / nuevas habilidades.  
(en una escala de 1 a 5 entre “estoy totalmente de acuerdo” y “no estoy de acuerdo”)
- 1.6. El resultado del Coaching ha tenido un impacto en mi éxito profesional y/o personal.  
(en una escala de 1 a 5 entre “estoy totalmente de acuerdo” y “no estoy de acuerdo”)
- 1.7. En el caso de que haya tenido impacto ¿Qué quiere compartir sobre el impacto que tuvo? ¿Qué aportó el Coaching para que sucediera esto?

### 2. Relación

- 2.1. ¿Tuvo algún problema con su Coach o el proceso de Coaching? ¿Cuál?
- 2.2. ¿Cómo afrontaron estos problemas?
- 2.3. Mi Coach fue efectivo en el apoyo del logro de mis objetivos.  
(en una escala de 1 a 5 entre “estoy totalmente de acuerdo” y “no estoy de acuerdo”)
- 2.4. ¿De qué manera fue efectivo su coach en el apoyo del logro de sus objetivos?
- 2.5. Mi Coach y yo hicimos una buena ‘sociedad’.  
(en una escala de 1 a 5 entre “estoy totalmente de acuerdo” y “no estoy de acuerdo”)
- 2.6. Mi Coach me dio feedback constructivo.  
(en una escala de 1 a 5 entre “estoy totalmente de acuerdo” y “no estoy de acuerdo”)



### 3. Apoyo del Management

Es decisión del cliente si quiere compartir esta parte de la reflexión con sus superiores.

3.1. Mis superiores apoyaron mi proceso de Coaching.

(en una escala de 1 a 5 entre “estoy totalmente de acuerdo” y “no estoy de acuerdo”)

3.2. ¿Cuánto me ayudó el Coaching para pedir el apoyo necesario a *stakeholders* relevantes?

### 4. Apoyo de RRHH

Es decisión del cliente si quiere compartir esta parte de la reflexión con RH.

4.1. RRHH apoyaron mi proceso de Coaching.

(en una escala de 1 a 5 entre “estoy totalmente de acuerdo” y “no estoy de acuerdo”)

4.2. ¿Cómo me apoyó RRHH en mi proceso de Coaching?

4.3. ¿En su opinión, qué tan efectivo fue el proceso de selección del Coach?

(en una escala de 1 a 5 entre “no efectivo” y “muy efectivo”)

4.4. ¿Qué propuestas tiene para optimizar el proceso de selección del Coach?

## Evaluación de seguimiento

Este cuestionario tiene el propósito de ayudar al cliente a reflexionar a posteriori sobre los cambios logrados. Si el cliente comparte esta reflexión con el sponsor en la organización debe de ser una decisión del cliente.

1. Los objetivos definidos entre el Coach y usted siguen siendo relevantes.  
(en una escala de 1 a 5 entre “estoy totalmente de acuerdo” y “no estoy de acuerdo”)
2. ¿Hasta qué grado logró los objetivos definidos?  
(en una escala de 1 a 5 entre “no efectivo” y “muy efectivo”)
3. ¿Cuánto usa las nuevas habilidades que aprendió durante el proceso de Coaching?  
(en una escala de 1 a 5 entre “no efectivo” y “muy efectivo”)
4. ¿Cuánto pone en práctica los nuevos comportamientos que aprendió durante el proceso de Coaching?  
(en una escala de 1 a 5 entre “no efectivo” y “muy efectivo”)
5. El Coaching me mostró nuevos caminos que me ayudarán a largo plazo a lograr futuros objetivos.  
(en una escala de 1 a 5 entre “estoy totalmente de acuerdo” y “no estoy de acuerdo”)
6. ¿Identificó nuevos objetivos al final del proceso de Coaching?  
¿Cómo los quiere trabajar?
7. ¿Volvería a usar el Coaching? Si es afirmativo, ¿para qué?
8. ¿Cuánto creció su interés en participar en iniciativas de desarrollo profesional debido al Coaching?  
(en una escala de 1 a 5 entre “muy poco” y “mucho”)
9. ¿Cómo le puede apoyar RRHH en su desarrollo personal y profesional de la mejor manera?



**Mexico**  
Charter Chapter

Liderando  
el avance global  
de la profesión  
del Coaching

[icfmexico.net](http://icfmexico.net)

La International Coach Federation (ICF) es la organización global de coaching profesional más grande con más de 30,000 miembros en más de 140 países.

Con el "Código de Ética" y sus 11 competencias principales, la ICF ha establecido pautas estrictas para los estándares de calidad a nivel mundial desde los inicios de su profesionalización.

La International Coach Federation (ICF) se dedica a promover la profesión del coaching al establecer elevados estándares éticos, ofrecer certificación independiente y crear una red mundial de Coaches con credenciales en una amplia variedad de disciplinas del coaching. La ICF está activa para representar todas las facetas de la industria del coaching, como Coach Ejecutivo, Coach de Vida, Coach de Equipos, y Coach de Carrera. Sus más de 30,000 miembros ubicados en más de 140 países trabajan con el fin común de mejorar el conocimiento del coaching, elevar la integridad de la profesión y formarse continuamente con las investigaciones y prácticas más novedosas.



[www.icfmexico.org](http://www.icfmexico.org)

[info@icfmexico.org](mailto:info@icfmexico.org)

(044) 55 2981 3260