

ANEXOS.

ANEXO I. Carta de presentación del proceso de *coaching*

Bienvenido/a a su proceso de *coaching*.

Este documento contiene las pautas básicas del mismo, le animo a que lea y me confirme si está de acuerdo o quiere modificar algo.

Métodos de trabajo

El *coaching* aplicado a un grupo de trabajo es un proceso de conversación profesional, creativa y estimulante que permite a cada uno de los componentes del grupo cuestionarse lo que saben, buscar nuevas soluciones a las diversas situaciones que se desarrollan en el ámbito laboral y cambiar su punto de vista para encontrar respuesta y desbloquear el acceso a sus recursos.

Se trata de un modelo de relación confidencial que permite pensar diferente. Se utiliza como:

- ✓ Acompañamiento en una situación de cambio ya que el *coach* ayuda a los componentes del grupo de trabajo a descubrir y a elegir, no a aconsejarles ni dirigirles.
- ✓ Para alcanzar las metas determinadas por el grupo
- ✓ Para salir de situaciones de bloqueo

El proceso consta de seis sesiones de conversación, de una duración comprendida entre sesenta y ochenta minutos cada una semanalmente, aplicándose si fuese necesario una séptima sesión.

Estas conversaciones serán presenciales y de obligatoria asistencia. Durante las sesiones, el *coach* dirigirá la estructura de la conversación de forma que usted, como componente del grupo de trabajo, responda a las preguntas realizadas en las diversas actividades para así poder manifestar sus propias conclusiones y decisiones.

Habrán algunas sesiones más productivas que otras. Lo habitual es que, al finalizar este proceso hayan avanzado en estas áreas:

- Comunicación abierta, transparencia y confianza, eliminando por completo situaciones tensas o malentendidos en su puesto de trabajo
- Equipo de trabajo, compañerismo
- Delegación de tareas
- Autocrítica
- Mejora del rendimiento y calidad de trabajo

Puede ser habitual que se fijen tareas a realizar entre una sesión y la siguiente, tanto esta como cualquier otra decisión tomada dentro del proceso será siempre resultado de su compromiso.

El contenido de las sesiones será totalmente confidencial, dentro de lo que la ley exija. En el caso de que existan dudas sobre este asunto, nos informaremos sobre el límite legal de la confidencialidad.

Excepciones

El grupo de trabajo por unanimidad podrá cancelar la sesión de coaching mínimo con 24 horas de antelación y trasladar la recuperación de la misma a otra fecha y hora fijada. De no ser así se perderá la sesión.

De acuerdo con la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de Diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal (L.O.P.D.), le informamos que sus datos personales están incorporados a un fichero, tanto informatizado como manual, para su debido tratamiento en el desarrollo del proceso de *coaching*.

En todo momento tendrá Vd. el derecho de acceso a sus datos, así como a solicitar su rectificación y, en su caso, la cancelación o la oposición de los mismos ante su coach. c/Violante de Hungría 23, 50009, Zaragoza, en virtud de lo dispuesto en los arts. 5, 15,16 y 17 de la L.O.P.D.

CONFORME:

(DNI y firma)_____

Atentamente: Su *coach*

ANEXO II. Diagnóstico inicial. Preguntas realizadas en la primera sesión.

Sesión 1. Análisis de la situación actual e identificación de necesidades.

- ¿Por qué desean aplicar el método *coaching* a su equipo de trabajo?
- ¿Qué objetivos desean alcanzar con el *coaching*?
- ¿Cuáles son las situaciones que consideran que se deben de mejorar?
- ¿Cómo se sienten cuando ocurren situaciones de conflicto?
- ¿Cómo les gustaría sentirse?
- ¿Cómo desearían trabajar?
- ¿Qué sería para ustedes un buen clima laboral?
- ¿Qué tipo de comportamientos son necesarios para alcanzar sus metas?

ANEXO III. Ficha de evaluación de las sesiones.

FICHA DE EVALUACIÓN				
FECHA	NOMBRE APELLIDO	NUMERO DE SESIÓN	DURACIÓN	FIRMA

ANEXO IV: Ficha posterior a la sesión de coaching

Responda a las siguientes cuestiones. Recuerde que la sinceridad y honestidad son muy importantes.

Fecha de sesión:

Esto es lo que considero más valioso de la sesión de hoy:

Estas son las acciones que he decidido realizar antes de la próxima sesión:

Esto es lo que considero que mejor funcionó en las sesiones:

Estas son las áreas en las que he avanzado:

ANEXO V. Modelos de contratos.

Modelo de contrato entre el *coach* y el *coachee* en el proceso de *coaching*.

CONTRATO

De un parte el coach D....., actuando en nombre e interés propio.

Y de otra parte los coachee D....., Se reconocen ambas partes con capacidad suficiente para acordar la relación de un proyecto de iniciación al coaching en las siguientes condiciones o términos:

CONDICIONES

El coaching aplicado a equipos de trabajo consiste en un proceso de desarrollo entre un coach y un grupo de trabajadores, de una parte coach o entrenador, coachee o clientes y de otra, personas físicas o jurídicas que realizan el encargo del servicio al coach, consiste en brindar una asistencia dentro de un proceso interactivo entre coach y coachee, al objeto de identificar y potenciar áreas de mejora de competencias profesionales y personales por medio de un plan de acción personalizado y grupal que se diseñará entre ambas partes.

1. El coach se compromete a ser respetuoso con los coachee o clientes, proteger la dignidad, confidencialidad y su personalidad. Por otra parte, los clientes se comprometen a participar activamente y honestamente en las sesiones. Todo lo tratado entre el coach y clientes, en las sesiones grupales será de carácter confidencial entre ambas partes.
2. Las sesiones de coaching son sesiones de desarrollo profesional, en ningún caso será una evaluación del desempeño ni sesiones de psicoanálisis de los clientes, sino una herramienta de desarrollo y/o potenciación de sus competencias profesionales.
3. Las sesiones son de obligatoria asistencia. El grupo de trabajo por unanimidad podrá cancelar la sesión de coaching mínimo con 24 horas de antelación y trasladar la recuperación de la misma a otra fecha y hora fijada. De no ser así se perderá la sesión.

4. Los clientes se comprometen a asistir y realizar cada una de las sesiones acordadas según las indicaciones del coach y realizar el esfuerzo sistematizado para mejorar sus competencias en el desarrollo de su actividad profesional.
5. El coach se compromete a que ningún superior jerárquico de la empresa interfiera en el proceso o desvirtúe el mismo.
6. Cualquier conflicto de interés se resolverá teniendo en cuenta el interés de los clientes. Cuando se detecte un problema, tanto el coach como los coachees están obligados a comentarlo y tratar de resolverlo.
7. Cuando las condiciones internas o externas hacen ver que un caso o proceso de coaching es inabordable, el coach tiene el deber y el compromiso de realizar esta observación de los clientes, en este caso de D.....,
8. Por último, destacar que el coach es un facilitador y que el aprendizaje o mejora de competencias corresponden al equipo de trabajo y por tanto, el coach no es responsable del cumplimiento de los objetivos de desarrollo.

De acuerdo con la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de Diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal (L.O.P.D.), le informamos que sus datos personales están incorporados a un fichero, tanto informatizado como manual, para su debido tratamiento en el desarrollo del proceso de *coaching*.

En todo momento tendrá Vd. el derecho de acceso a sus datos, así como a solicitar su rectificación y, en su caso, la cancelación o la oposición de los mismos ante su coach. c/Violante de Hungría 23, 50009, Zaragoza, en virtud de lo dispuesto en los arts. 5, 15,16 y 17 de la L.O.P.D.

CONFORME:

Firma

Coach D/Dña.....

Firma

Coachee D/Dña.....

Modelo de contrato entre el *coach* y la organización en el proceso de *coaching*.

CONTRATO

De un parte el coach D....., actuando en nombre e interés propio.

Y de otra parte la entidad que contarta los servicios externos de coaching
..... con
dirección en

Se reconocen ambas partes con capacidad suficiente para acordar la relación de un proyecto de iniciación al coaching en las siguientes condiciones o términos:

CONDICIONES

El coaching aplicado a equipos de trabajo consiste en un proceso de desarrollo entre un coach y un grupo de trabajadores, de una parte coach o entrenador, coachee o clientes y de otra, personas físicas o jurídicas que realizan el encargo del servicio al coach, consiste en brindar una asistencia dentro de un proceso interactivo entre coach y coachee, al objeto de identificar y potenciar áreas de mejora de competencias profesionales y personales por medio de un plan de acción personalizado y grupal que se diseñará entre coach y coachee.

1. El coach se compromete a ser respetuoso con los coachee o clientes, proteger la dignidad, confidencialidad y su personalidad. Por otra parte, los clientes se comprometen a participar activamente y honestamente en las sesiones. Todo lo tratado entre el coach y clientes, en las sesiones grupales será de carácter confidencial entre ambas partes.
2. La empresa será la responsable de los actos y consecuencias del grupo de trabajo que recibirá coaching, siendo estos: D.....,
D.....,D....., D.....,
D.....

3. Las sesiones de coaching son sesiones de desarrollo profesional, en ningún caso será una evaluación del desempeño ni sesiones de psicoanálisis de los clientes, sino una herramienta de desarrollo y/o potenciación de sus competencias profesionales.
4. La entidad autorizará la asistencia de sus empleados a las sesiones designadas en horario de trabajo, así como velará por el cumplimiento de lo establecido en el proceso de coaching como de las indicaciones que se dicten por el coach.
5. La entidad se encargará de facilitar a los componentes de este grupo, en cada sesión, una hoja de control de asistencia en donde los participantes deberán de anotar sus datos personales.
6. En caso de que un trabajador no pudiera acudir a las sesiones, la entidad facilitará al grupo de trabajo la alternativa de cambiar de día la sesión. La empresa deberá de preavisar al coach de la anulación y cambio de la sesión como mínimo 24 horas antes del comienzo de la sesión. De no ser así, la sesión se perderá y se abonará como las demás celebradas.
7. Las asistencias a cada una de las sesiones por los componentes del grupo de trabajo son obligatorias. La entidad dictará una sanción económica a aquel o aquellos empleados que no asistan a alguna de la sesión.
8. Los clientes se comprometen a asistir y realizar cada una de las sesiones acordadas según las indicaciones del coach y realizar el esfuerzo sistematizado para mejorar sus competencias en el desarrollo de su actividad profesional.
9. El coach se compromete a que ningún superior jerárquico de la empresa interfiera en el proceso o desvirtúe el mismo. Del mismo modo, que la entidad se compromete a no interferir en el proceso ni desvirtuar el mismo.
10. Cualquier conflicto de interés se resolverá teniendo en cuenta el interés del grupo de trabajo. Cuando se detecte un problema, tanto el coach como los coachees están obligados a comentarlo y tratar de resolverlo. La entidad podrá intervenir sólo en aquellos casos en que el coach o grupo de trabajo lo soliciten

11. Cuando las condiciones internas o externas hacen ver que un caso o proceso de coaching es inabordable, el coach tiene el deber y el compromiso de realizar esta observación de los clientes, en este caso de D....., D....., D....., D.....
12. Destacar que el coach es un facilitador y que el aprendizaje o mejora de competencias corresponden al equipo de trabajo y por tanto, el coach no es responsable del cumplimiento de los objetivos de desarrollo.
13. Por último, la retribución económica y la retribución de la misma, se acordará en base a lo pactado entre el coach y la misma entidad.

De acuerdo con la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de Diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal (L.O.P.D.), le informamos que sus datos personales están incorporados a un fichero, tanto informatizado como manual, para su debido tratamiento en el desarrollo del proceso de *coaching*.

En todo momento tendrá Vd. el derecho de acceso a sus datos, así como a solicitar su rectificación y, en su caso, la cancelación o la oposición de los mismos ante su coach. c/Violante de Hungría 23, 50009, Zaragoza, en virtud de lo dispuesto en los arts. 5, 15,16 y 17 de la L.O.P.D.

CONFORME:

Firma

Coach D.....

Firma

Entidad

ANEXO VI. Ficha entregada a los *coachees* en la segunda sesión.

Sesión 2. Comunicación abierta y análisis DAFO.

En esta sesión vamos a aprender a comunicarnos del modo adecuado y a realizar un análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) de manera individualizada pero pensando en cómo afectan al trabajo en equipo.

Para ayudarle a diseñar su DAFO, le ofrecemos una serie de preguntas que le ayudarán a ello de una manera más sencilla.

Responda a las siguientes preguntas para detectar sus debilidades:

- ¿Qué te impide conseguir tu objetivo?**
- ¿Qué limitaciones encuentras que puedan impedir llegar a tu objetivo?**
- ¿Qué te impide avanzar?**

Con una proyección de futuro, responda a las siguientes preguntas para detectar sus amenazas:

- ¿Qué te impedirá conseguir tu objetivo?**
- ¿Qué limitaciones encontrarás que puedan impedir llegar a tu objetivo?**
- ¿A qué puedes temer?**

Fortalezas. Es importante que esta lista la hagas lo más amplia posible. Estas preguntas le ayudarán a dar forma a esta lista.

- ¿Qué recursos tienes que te ayudarán a conseguir el objetivo?**
- ¿Qué conocimientos tienes con respecto a tu objetivo?**
- ¿Qué cosas se te daban bien de pequeño?**
- Cuando trabajas en equipo ¿qué cosas te reconoce la gente que haces bien?**
- ¿Con qué disfrutas? ¿Con qué actividades se te pasan las horas volando?**
- Recuerda alguna cosa que hayas hecho de la cual te sientas especialmente orgulloso/a.**

Responda las siguientes preguntas para detectar las oportunidades.

- ¿Qué recursos necesitas?**
- ¿Qué información te falta?**
- ¿Qué conocimiento y capacidad te falta?**
- ¿A quién tendrás que conocer?**
- ¿Qué ganas si consigues el objetivo?**

Cuando haya finalizado su análisis DAFO comuníquelo y cuándo los demás miembros estén listos comenzará la puesta en común.

Gracias.

Hemos realizado una adaptación del modelo DAFO que utilizan Juan Pablo Villa y Jose Ángel Caperan (2010).

ANEXO VII. Cuestiones a tratar en la evaluación global.

Señalando con una X, responda a las siguientes cuestiones según su criterio. Una vez que todos los *coachees* hayan cumplimentado dicho test, se procederá a una puesta en común con el objetivo de valorar las metas desarrolladas a lo largo del proceso.

Cuestiones a responder	SI	NO
Este proceso de coaching ¿ha sido relevante para usted?		
Este proceso de <i>coaching</i> , ¿ha sido relevante para el desempeño de su trabajo?		
¿Le ha supuesto este proceso un desafío personal?		
¿Considera que han sido de utilidad las herramientas aplicadas?		
¿Considera que ha adquirido un aprendizaje óptimo respecto a los objetivos planteados al inicio del proceso?		
Actualmente, ¿asume sus errores de una manera objetiva?		
En situaciones tensas, ¿transmite sus opiniones de una manera coherente y pacífica?		
Durante su jornada laboral, ¿consigue empatizar con sus compañeros profesionalmente?		
¿Tiene una actitud positiva a la hora de confiar ciertas responsabilidades a un miembro de su equipo?		
¿Considera que el clima laboral es más positivo que hace unos meses?		
¿Se ve capaz de mantener en el tiempo lo asimilado en este proceso?		
¿Propondría el método <i>coaching</i> a otro departamento u organizaciones?		

