GALLUP

# Certificación de Coach de Fortalezas de Gallup

## Guía de estudio para el examen

Gracias por dar el siguiente paso para convertirse en un coach de fortalezas certificado por Gallup. Este examen es un medio para asegurar que todos los Coaches de Fortalezas Certificados por Gallup cuenten con un dominio de los materiales que se cubrieron en clases.

- Esta es una prueba de 100 preguntas de opción múltiple.
- Debe completar el examen sin ayuda y en una sola sesión.
- Puede usar cualquiera de los materiales de la clase como recursos durante el examen.

El examen evaluará su comprensión del enfoque del desarrollo basado en fortalezas, su conocimiento de los aspectos multidimensionales de los 34 temas de talento y su capacidad para sintetizar ambos cuando trabaje con los clientes.

Tanto si tomó los cursos de dos días (Coaching exitoso de fortalezas, Coaching para el desempeño individual y Coaching para gerentes y equipos) o el curso Acelerado de Coaching de 4.5 días, usted estudió en profundidad el enfoque basado en fortalezas para el desarrollo personal y el coaching. Durante los programas, aprendió a integrar los principios del desarrollo basado en fortalezas en su coaching y a mejorar su coaching al:

- Aplicar sus mejores talentos en su rol como coach e integrar sus fortalezas para ser un coach más eficaz;
- Ayudar a sus clientes a entender sus talentos y cómo utilizarlos para producir resultados y alcanzar sus metas;
- Ayudar a sus clientes a superar obstáculos debilidades y vulnerabilidades.
- Educar a sus clientes en cómo utilizar sus fortalezas para transformar sus relaciones;
- Ayudar a las personas a comprender sus fortalezas únicas en el contexto de los demás;
- Proporcionar a los gerentes técnicas para el uso del desarrollo basado en fortalezas para abordar problemas y desafíos específicos relacionados con el equipo;
- Enseñar a los equipos a descubrir, desarrollar y usar sus talentos únicos para conseguir una mayor productividad y compromiso grupal

Para ser un coach de fortalezas exitoso y prepararse para el examen, debe estar muy familiarizado con los principios anteriores y poder articularlos junto con los siguientes términos y aplicaciones. Todo el contenido que se evalúa en el examen se cubrió en clase y se analizó en los siguientes materiales: Kit para Coaching Exitoso de Fortalezas, Kit para Coaching de Gerentes y Equipos, y el Diario de Aprendizaje. Le recomendamos revisar estas herramientas y materiales para prepararse.

Copyright © 2017 Gallup, Inc. Todos los derechos reservados.

## Términos

Los siguientes términos se utilizaron en clase. Asegúrese de poder definirlos tanto de manera formal como informal frente a los clientes que lo escucharán.

- Talento
- Temas de talento
- Fortaleza
- Debilidad
- Talentos dominantes, de apoyo y menores
- Desarrollo basado en fortalezas
- La definición de coaching de Gallup
- Dinámicas de temas
- Pares lógicos vs. paradójicos (las definiciones teóricas son más importantes que la probabilidad estadística)
- Innovación de fortalezas
- Intervención de Temas
- Tipos de equipos:
    - Dependientes
    - Independientes
    - Equipos interdependientes (basados en fortalezas)

## Aplicación del desarrollo y coaching basados en fortalezas

Estudie la siguiente información, modelos conceptuales y basados en investigaciones, y las estrategias para el coaching y desarrollo basados en fortalezas.

- 34 temas: comprenda los temas para distinguirlos más allá de una definición estática
    - ¿Cómo podría presentarse el tema en una situación de coaching?
    - ¿Qué vulnerabilidades tiene cada uno?
    - ¿Cómo un gerente con este tema puede liderar de manera eficaz a un equipo?
    - ¿En qué se parecen o diferencian los temas?
- Entendimiento de los temas
    - Ser/hacer
    - Aportes
    - Necesidades
    - Valores
- Supuestos y filosofía del desarrollo basado en fortalezas
    - Solo algunos comportamientos se pueden aprender.
    - Los mejores en una función llegan a los mismos resultados utilizando comportamientos diferentes.

Copyright © 2017 Gallup, Inc. Todos los derechos reservados. 

    - Corregir las debilidades evita el fracaso; desarrollar las fortalezas conduce al éxito.
- El talento como un filtro
- Cinco principios guía del desarrollo basado en fortalezas
    - Los temas son neutrales.
    - Los temas no son etiquetas.
    - Lidere con una intención positiva.
    - Las diferencias son una ventaja.
    - Las personas se necesitan unas a otras.
- Modelo ¡Identifíquelo! ¡Asúmalo! ¡Diríjalo!
- Modelo de desempeño de fortalezas
- Cinco pistas experimentales de talento
    - Aprendizaje rápido
    - Anhelo
    - Fluidez
    - Destellos de excelencia
    - Satisfacción
- Cuatro dominios de talento
    - Ventajas y limitaciones del mapa de talentos del equipo
    - Los temas en cada dominio
- Estrategias para…
    - Ayudar al cliente a identificar, asumir y dirigir sus fortalezas
    - Abordar una debilidad
    - Coaching de gerentes
    - Coaching de equipos
- Hábitos de los mejores gerentes
    - Siempre están invirtiendo en fortalezas.
    - Se rodean de las personas correctas y luego maximizan a su equipo.
    - Los gerentes más eficaces entienden lo que necesitan los miembros de su equipo para ser exitosos y productivos.
- La naturaleza de las asociaciones poderosas
    - Complementamos mutuamente nuestras fortalezas.
    - Nos necesitamos mutuamente para hacer el trabajo.
    - Otra persona hace algunas cosas mucho mejor que yo, y yo hago algunas cosas mucho mejor que ella.
- Características de los mejores equipos
    - Comparten una misión y un propósito.
    - Todos los miembros del equipo comprenden y aprecian que son mejores en algunas cosas y no tan buenos en otras.
    - Los miembros del equipo están conscientes de los filtros de talento de los otros.

Copyright © 2017 Gallup, Inc. Todos los derechos reservados. 