



CUADERNO DE EVALUACIÓN

COACHING EJECUTIVO EMPRESARIAL

Prueba de Evaluación COACHING EJECUTIVO-EMPRESARIAL

Nombre y Apellidos: DNI:	Firma:
---------------------------------	--------

Instrucciones: Cumplimente la prueba de evaluación, sin olvidar incluir sus datos personales y firma, a la finalización del curso. Señale la respuesta correcta rellenando o coloreando la casilla. ¡Suerte!

Ejemplo:

<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-------------------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d

1.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
2.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
3.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
4.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
5.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
6.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
7.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
8.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
9.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
10.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
11.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
12.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
13.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
14.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
15.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
16.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
17.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
18.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
19.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
20.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d

21.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
22.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
23.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
24.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
25.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
26.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
27.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
28.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
29.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
30.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
31.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
32.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
33.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
34.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
35.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
36.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
37.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
38.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
39.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
40.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d

41.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
42.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
43.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
44.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
45.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
46.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
47.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
48.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
49.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
50.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
51.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
52.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
53.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
54.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
55.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
56.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
57.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
58.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
59.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d
60.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

 a b c d



1. La personalidad de cada líder está relacionada con el tipo de comunicación que utiliza y está varía de acuerdo con los estilos particulares; por ejemplo: el líder autocrático usa la comunicación en el sentido descendente; el democrático en dos sentidos; el liberal se basa en la información para motivar a su gente.

a) Verdadero.

b) Falso.

2. La gestión del talento, en la empresa consciente del valor de las personas, es el diferenciador clave entre una empresa que lucha por sobrevivir, con el aporte de profesionales desmoralizadas y sin futuro; y la empresa líder de hoy, cuyo centro de gravedad gira en torno a personas motivadas, implicadas a su función y plenamente comprometidas a su empresa.

a) Verdadero.

b) Falso.

3. Un aspecto útil sobre el aprendizaje en el proceso de coaching es:

a) Los modelos actuales de aprendizaje están enfocados al aprendiz y hacen un énfasis especial en la propiedad del mismo.

b) La mayor parte del aprendizaje se adquiere a través de experiencias que suponen un desafío, sin resultar abrumadoras.

c) Se aprende mejor cuando se emplean una diversidad de tácticas o estrategias y se involucran en el proceso a los cinco sentidos.

d) Todas las opciones anteriores son correctas.

4. La clave del éxito del desarrollo de la inteligencia emocional en la empresa se encuentra en:

- a) El desarrollo de la inteligencia emocional del líder.
- b) El propio desarrollo personal de cada uno de los trabajadores.
- c) El desarrollo de la inteligencia emocional de los altos cargos.
- d) Ninguna de las opciones anteriores son correctas.

5. Indique cuál de las siguientes afirmaciones que se muestran a continuación hacen referencia al liderazgo.

- a) La autoridad establecida de manera contractual, que se ejerce en el momento de la acción.
- b) El poder que abusa desmedidamente de las personas y las actividades que ellas llevan a cabo.
- c) Es la capacidad y la habilidad para influir e inspirar a otras personas al logro de los objetivos empresariales o personales.
- d) Las acciones políticas que buscan la conveniencia o el bienestar de un sólo individuo, sin pensar en los demás.

6. En cuanto a las funciones del líder, el que ayuda, aconseja y complementa, se refiere a un:

- a) Líder como organizador.
- b) Líder como ejecutivo.
- c) Líder como experto.
- d) Líder como árbitro y mediador.

7. Un proceso de coaching implica cambio, aprendizaje y acción. Por ello, su campo está en la acción relacionado con las cuestiones prácticas y de la vida real, llegando a posibilitar el aprendizaje transformacional.

- a) Verdadero.
- b) Falso.

8. La inteligencia emocional es un concepto que se empezó a hablar del mismo en:

- a) La década de los 70.
- b) La década de los 80.
- c) La década de los 90.
- d) En los 2000.

9. En cuanto al proceso de gestión del talento, la fase que se realiza a través de la medición del grado de cumplimiento de los objetivos y la generación de valor de los empleados hace referencia a:

- a) Reclutamiento y selección.
- b) Desarrollo de personas.
- c) Evaluación de desempeño.
- d) Retención del talento.

10. Indique cuál de las siguientes afirmaciones es falsa:

- a) El líder debe crear interés por el cambio.
- b) Las emociones son lo que provoca la acción de la persona.
- c) El líder de la empresa no tiene por qué saber manejar las emociones de sus trabajadores, ya que eso son cuestiones personales.
- d) El líder debe crear certidumbre.

11. El proceso de mediación es otra técnica que se utiliza para la resolución de conflictos. Por ello, el primer paso a realizar es:

- a) Comprender a las partes y las cuestiones en controversia.
- b) Buscar alternativas.
- c) Preparar el escenario.
- d) Finalizar la mediación.

12. Todo proceso de coaching ejecutivo termina con un diagnóstico de necesidades de la organización y una evaluación de las competencias y demás rasgos del ejecutivo que impactan positiva o negativamente su desempeño.

- a) Verdadero.
- b) Falso.

13. Los niveles de conducta que tenga el líder al estar dirigiendo una organización, dependen de los niveles de disposición de los subordinados, quienes aceptarán o rechazarán al líder independientemente del comportamiento que éste posea. Esto hace referencia a:

- a) La teoría conductual.
- b) La teoría situacional.
- c) La teoría de los rasgos.
- d) La teoría de la trayectoria-meta.

14. Un líder eficaz:

- a) Posee confianza en sí mismo y está bien integrado.
- b) Acepta la responsabilidad de dirigir y es competente al tratar con situaciones nuevas.

- c) Se siente identificado con los objetivos y valores de los grupos que conduce.
- d) Todas las opciones anteriores son correctas.

15. Uno de los beneficios que se consiguen en la empresa mediante el coaching es:

- a) Consolidar con rapidez y eficacia nuevas promociones o cambios de asignación.
- b) Potenciar la fidelización del talento interno.
- c) Integrar metodología que multiplica las capacidades de las personas.
- d) Todas las opciones anteriores son correctas.

16. El líder se marca como prioridad fundamental promover un ambiente agradable entre sus colaboradores, pone más énfasis en reunirlos para conocer sus necesidades que en la dirección de tareas, objetivos y normas. Presta atención a las personas y a las cosas que les hacen sentirse bien. Esto quiere decir que el líder es de estilo:

- a) Coercitivo.
- b) Orientativo.
- c) Afiliativo.
- d) Imitativo.

17. La negociación es una técnica adecuada para la resolución de conflictos que se lleva a cabo a través de varias etapas. Cuando se tratan los componentes y el proceso para generar ideas y decidir qué es lo que se hará, el conflicto se encuentra en la etapa de:

- a) Análisis.
- b) Planeación.

- c) Discusión.
- d) Ninguna de las opciones anteriores es correcta.

18. Por medio de esta forma de ejercer el liderazgo, el coach transmite visión de futuro, aportando claridad en aspectos de carácter organizativo (procesos de trabajo, organigrama, roles, contribución de cada equipo a la organización, etc.) y estratégico (cambios en el mercado, cambios tecnológicos, adaptación de la empresa a dichos cambios, aparición de nuevos roles al cliente, etc.), en este caso se hace referencia a un:

- a) Estilo orientativo.
- b) Estilo participativo.
- c) Estilo estructural.
- d) Ninguna de las opciones anteriores es correcta.

19. Algunas de las reglas del proceso de coaching ejecutivo son:

- a) Compromiso y apoyo; establecer un modelo de competencias; implantar herramientas previas a la evaluación.
- b) Implantación voluntaria y organización del proceso; medición y seguimiento; confidencialidad; definición del tiempo y presupuesto.
- c) Coaching integrado; voluntad de las personas implicadas; elección del profesional.
- d) Todas las opciones anteriores son correctas.

20. Las emociones personales son unas reacciones temporales que finalizan:

- a) Cuando la persona quiere.
- b) Cuando pasan varios días.
- c) Cuando termina el estímulo.
- d) Todas las opciones anteriores son correctas.

21. La confianza entre personas en el ámbito de la empresa juega un papel clave en las relaciones profesionales y personales. De hecho, la confianza se encuentra en la base misma de los acuerdos comerciales, las relaciones cliente-proveedor, las relaciones laborales y las decisiones de índole organizativa, técnica y estratégica de las compañías.

- a) Verdadero.
- b) Falso.

22. Algunos de los pasos para desarrollar inteligencia emocional pueden ser:

- a) Fijar expectativas y dar disponibilidad y apoyo.
- b) Ceder poder y dar autonomía a los colaboradores.
- c) Ofrecer información de retorno frecuente y positivo.
- d) Todas las opciones anteriores son correctas.

23. Es cierto que en el mundo empresarial existen distintos tipos de motivación. Por ello, el impulso por influir en los demás y modificar situaciones se refiere a:

- a) La motivación de logro.
- b) La motivación de afiliación.
- c) La motivación por competencia.
- d) La motivación por el poder.

24. Un proceso de coaching que consiste en una relación profesional entre el coach y su coachee, en la que el primero acompaña a su cliente en un proceso que le permite conseguir resultados extraordinarios en su vida, profesión, empresa o negocio, hace referencia a:

- a) Coaching social.

- b) Coaching de equipos.
- c) Coaching individual.
- d) Coaching gerencial.

25. Indica cuál de las siguientes afirmaciones es falsa:

- a) El equipo es un sistema dinámico y activo, y por ello el coaching de equipos trabaja con el equipo como una entidad con vida propia.
- b) Un proceso de coaching de equipos es una intervención que incide sobre la productividad y la emocionalidad del equipo.
- c) La única condición de un equipo para realizar un proceso de coaching es que los miembros tienen que ser un equipo.
- d) A través del proceso de coaching, se acompaña a los integrantes del equipo en el proceso de conciencia, confianza y compromiso.

26. En el coaching ejecutivo y empresarial, el coach se encuentra en un cruce de caminos: la empresa y la relación de ayuda.

- a) Verdadero.
- b) Falso.

27. Un tipo de técnicas destinadas a la exploración y toma de conciencia de las particularidades de una persona (sus necesidades, los obstáculos que impiden satisfacerlas, valores, creencias, etc.), son técnicas:

- a) De coaching exploratorio.
- b) De coaching estructural.
- c) Dinámica de grupo.
- d) Todas las opciones anteriores son correctas.

28. Para lograr sus objetivos planteados, el coach utiliza distintas técnicas que incitan al cliente a examinar su manera de pensar y actuar, crear estrategias para superar obstáculos, y reconocer las fortalezas y recursos que le van a apoyar en el proceso de alcanzar la meta deseada.

- a) Verdadero.
- b) Falso.

29. El conflicto se produce pasando por distintas etapas del ciclo. Por ello, cuando el conflicto se hace visible a través del comportamiento de las partes en oposición, se dice que está en la etapa:

- a) Etapa 1: conflicto latente.
- b) Etapa 2: conflicto percibido.
- c) Etapa 3: conflicto sentido.
- d) Etapa 4: conflicto manifiesto.

30. Los equipos e individuos que adoptan estos comportamientos son más saludables desde un punto de vista mental y físico; y están más comprometidos con la calidad del trabajo. Las empresas que cuentan con este tipo de equipos presentan un mayor retorno sobre la inversión y sus accionistas están más contentos.

- a) Verdadero.
- b) Falso.

31. Existen diversos aspectos que mejoran el avance en la empresa gracias al proceso de coaching. Por ello, intentar algo nuevo, ser proactivo o hacer algo que se ha aplazado, hace referencia a:

- a) Pensamiento profundo.

- b) Experiencias disonantes.
- c) Ponerse en marcha.
- d) Hacer peticiones.

32. La valoración del desarrollo y la consecución de los objetivos marcados por el equipo es una actividad que se lleva a cabo en el proceso de coaching de equipos en la etapa de:

- a) Diagnóstico.
- b) Intervención.
- c) Evaluación.
- d) Conclusión.

33. Las partes implicadas en el proceso de coaching empresarial deben realizar unos determinados acuerdos. Unos tipos de acuerdos los cuales deben ser planteados de manera que se puedan cuantificar, y deben formularse en términos sensoriales (qué verá, escuchará, etc. el coachee para alcanzar los resultados previstos), hacen referencia a:

- a) Acuerdos medibles y observables.
- b) Acuerdos acabables.
- c) Acuerdos a cuatro partes.
- d) Acuerdos a cinco partes.

34. En las técnicas estructurales, un método que se lleva a cabo a través de cuatro etapas distintas, a través de las cuales aumenta la conciencia de las propias aspiraciones del individuo, una mayor comprensión de su situación actual, las posibilidades que se les abren, y las acciones que podrían llevar a cabo para alcanzar sus metas personales y profesionales, hace referencia al:

- a) Método ACHIEVE.
- b) Método OUTCOMES.
- c) Método GROW.
- d) Método SMART.

35. En cuanto a las etapas del coaching empresarial, cuando el coach indaga en los paradigmas y los modelos mentales que llevan al coachee a plantear la solución de una determinada manera, se dice que está en:

- a) La primera fase.
- b) La segunda fase.
- c) La tercera fase.
- d) La cuarta fase.

36. Existen diversas condiciones que dificultan el avance en la empresa. Por ello, cuando se dice que las personas pueden procesar únicamente una cantidad limitada de información en un momento dado y llega el momento en el que es incapaz de recibir la información que podría producir un avance, se está haciendo referencia a:

- a) Parálisis por el análisis.
- b) Saturación mental.
- c) Mentalidad de escasez.
- d) Centrarse en la lógica.

37. Para llevar a cabo un buen proceso de coaching es necesario crear las condiciones esenciales, aprender, desarrollar y utilizar las habilidades críticas y manejar adecuadamente una conversación de coaching. Esta definición hace referencia al elemento de:

- a) Valores.
- b) Resultados.
- c) Disciplina.
- d) Entretenimiento.

38. El método OUTCOMES es considerado una técnica:

- a) De coaching exploratorio.
- b) De coaching estructural.
- c) Dinámica de grupo.
- d) Todas las opciones anteriores son correctas.

39. La evaluación del talento se puede llevar a cabo a través de varias fases.

Por ello, el momento de cómo impulsar la mejora del talento se realiza en:

- a) La fase de planificación.
- b) La fase de compromiso.
- c) La fase de atracción.
- d) La fase de desarrollo y promoción.

40. Algunas características como el dominio, la gran energía, la confianza en sí mismo, la estabilidad o la integridad, hacen referencia a:

- a) Teoría conductual.
- b) Teoría del intercambio entre líder y miembros.
- c) Teoría de la contingencia.
- d) Teoría de los rasgos.

41. Una técnica que proporciona un diagnóstico preciso de los puntos fuertes y las debilidades y es considerado como la técnica más sencilla y eficaz

para establecer un plan de acción, además de que ayuda a plantear las acciones que se deben poner en marcha para ser más conscientes de las oportunidades que se nos ofrecen y prepara a la organización para afrontar posibles amenazas, se refiere a:

- a) La escala de valores.
- b) Las técnicas para trabajar las emociones.
- c) La rueda de la vida.
- d) El análisis DAFO.

42. Uno de los beneficios del coaching empresarial es:

- a) Disminuye la capacidad individual y aumenta la grupal.
- b) Conoce lo que está permitido y desconoce lo prohibido.
- c) Ayuda a las personas al auto-aprendizaje.
- d) Deja de incidir en la productividad y rentabilidad de la empresa.

43. Una técnica que analiza los factores de productividad (logro de objetivos) y positividad (relaciones en el equipo) para identificar sus áreas de mejora, es:

- a) El cuestionario MBTI.
- b) Las preguntas abiertas.
- c) Las simulaciones.
- d) El cuestionario TDA.

44. Los beneficios del coaching de equipos se consiguen a diferentes niveles. El incremento de la cooperación interdepartamental mediante la reducción de los pequeños grupos es un beneficio:

- a) Para el trabajador.

- b) Para el ejecutivo.
- c) Para la organización.
- d) Todas las opciones anteriores son correctas.

45. El talento se refiere a aspectos principales en una persona como:

- a) Inteligencia (capacidad de entender).
- b) Aptitud (capacidad para el desempeño o ejercicio de una ocupación).
- c) Persona inteligente o apta para determinada ocupación.
- d) Todas las opciones anteriores son correctas.

46. En cuanto al coaching empresarial se puede decir que:

- a) Se centra en el trato con el gerente, no con los trabajadores.
- b) El coach trata con los trabajadores para solucionar conflictos, sin tener en cuenta el gerente.
- c) Se centra en el desarrollo de habilidades de cada uno de los miembros del equipo.
- d) Se centra en los resultados de la empresa.

47. El surgimiento del coaching ha mejorado:

- a) La comunicación en la empresa y el desarrollo de las capacidades personales.
- b) La puesta en marcha de planes de liderazgo.
- c) El manejo del estrés y momentos difíciles.
- d) Todas las opciones anteriores son correctas.

48. Una herramienta de coaching que permite que la persona visualice su grado de satisfacción y/o realización en distintos aspectos de la vida se refiere a:

- a) La escala de valores.
- b) Las técnicas para trabajar las emociones.
- c) La rueda de la vida.
- d) El análisis DAFO.

49. Las emociones y los estados de ánimo de los trabajadores de la empresa no son contagiosos, ya que de esto no va a depender el éxito o fracaso de la misma.

- a) Verdadero.
- b) Falso.

50. El coaching de equipos pone el acento en:

- a) La visión de conjunto.
- b) La tarea colectiva.
- c) La relación que establecen los miembros para llevar a cabo la tarea.
- d) Todas las opciones anteriores son correctas.

51. Uno de los objetivos del coaching de equipos es compartir la idea de alineamiento de equipo en torno a una misma cultura, dando coherencia a la actuación del mismo y proporcionando un impacto único como equipo logrando que este sea inspirador para el conjunto de la organización.

- a) Verdadero.
- b) Falso.

52. El conflicto que se produce en la empresa está compuesto por diferentes elementos, como:

- a) Las partes y el poder.
- b) Las percepciones y las emociones y sentimientos.
- c) Las posiciones, los intereses y necesidades, y los valores, principios y creencias.
- d) Todas las opciones anteriores son correctas.

53. El coaching se define de forma general como la metodología de trabajo que utilizan los coaches con sus clientes para facilitar que éstos accedan a sus propios recursos y consigan mejores resultados.

- a) Verdadero.
- b) Falso.

54. Un tipo de acción a tener en cuenta para mejorar las relaciones interpersonales y evitar conflictos es:

- a) Querer ser comprendido antes de comprender.
- b) Confundir poder con autoridad.
- c) Acordar-llegar a acuerdos.
- d) No liderar de manera adaptada.

55. Una idea para gestionar adecuadamente el talento es:

- a) Decidir el mejor enfoque de gestión del talento para la organización en función de la estrategia y cultura organizativa.
- b) Pensar en las necesidades globales de la organización y actuar, particularmente, sobre el individuo.

- c) Crear oportunidades para la comunicación y coordinación entre las distintas líneas de negocio o departamento.
- d) Todas las opciones anteriores son correctas.

56. Una técnica que consiste en que dos o más personas representen una situación o caso concreto de la vida real, actuando según el papel que se les ha asignado y de tal forma que se haga más vivido y auténtico, hace referencia a:

- a) Role-play.
- b) Philips 6.6.
- c) Lluvia de ideas.
- d) Ninguna de las opciones anteriores son correctas.

57. Un método que se utiliza para establecer objetivos de forma adecuada y aclarar así las ideas y facilitar la elección del método para conseguirlo hace referencia a:

- a) Método ACHIEVE.
- b) Método OUTCOMES.
- c) Método GROW.
- d) Método SMART.

58. Existen diferentes roles dentro un equipo. Por ello, cuando se habla de un rol que aclara las metas a alcanzar, organiza los recursos, trata de sacar lo mejor de cada persona que compone el equipo; se está haciendo referencia a:

- a) Rol de especialista.
- b) Rol de cohesionador.
- c) Rol de coordinador.

d) Rol de implementador.

59. Es importante para la empresa saber de qué manera retener los talentos.

Por ello, cuando nos referimos a la importancia de que la dirección explique lo que los trabajadores necesitan saber de manera accesible para todos, se está haciendo referencia al principio de:

a) Respeto.

b) Justicia.

c) Sentimiento de pertenencia.

d) Credibilidad.

60. Una de las situaciones en las que no es recomendable aplicar un proceso de coaching de equipos es en el momento de constitución del equipo.

a) Verdadero.

b) Falso.