

COLECCIÓN
DIÁLOGOS
INTELECTUALES
DEL SIGLO XXI

NUEVAS DIMENSIONES DE LA EDUCACIÓN

GAMIFICACIÓN, TIC Y E-LEARNING

Carmen Sánchez Ovcharov (ed.)

Coaching integral

Retos y beneficios en el ámbito académico

Sandra Lucía Cabrera Alzate, Universidad Nacional Costa Rica, Costa Rica

Palabras clave: coaching; coaching integral; coach; coachee; estudiante; profesor; proceso educativo; competencias; objetivos; opciones; creencias limitantes; PNL; realidad; reflexión; plan de acción; transformación; desarrollo

INTRODUCCION

El presente trabajo inicia a partir de la búsqueda, selección y análisis de publicaciones relacionadas con el tema Coaching Integral y Coaching educativo/académico. Se inicia con el Coaching integral, como punto de partida para luego identificar y proponer una secuencia de acciones que beneficien el proceso de aprendizaje del estudiante (coaché) como parte del proceso de búsqueda de mejores prácticas en el proceso educativo.

Este documento está enfocado en los procesos educativos, donde el estudiante es el protagonista, quien haciendo uso de esta herramienta, y guiado por un profesor coach preparado, logra mayor autonomía y encuentra dentro de sus propios recursos la mejor manera de lograr sus objetivos.

Es un proceso que motiva el mejoramiento personal y/o colectivo. Está basado en el auto descubrimiento, la ruptura de esquemas o patrones limitantes e impulsa el desarrollo de potencial personal y profesional.

Los actores de este proceso son el Coachee que es la persona o personas que reciben Coaching y el Coach, que es un motivador y entrenador preparado y certificado para ejecutar el proceso en un determinado número de sesiones.

El Coaching es altamente efectivo en procesos de superación, auto conocimiento, ruptura de creencias esquemas y patrones que limitan el desarrollo del potencial de la persona. Muchas de estas creencias, esquemas y/o patrones se forman en la niñez debido a nuestra cultura, familia, amigos, colegio, entorno en general.

El trabajo incorpora una propuesta de Coaching en el ámbito educativo iniciando con Coaching Integral como punto de partida, para trabajar dichos esquemas, limitantes y lograr cambios positivos en el ámbito educativo, durante las diferentes sesiones en la búsqueda del desarrollo del potencial del estudiante (coachee).

El Coaching, ayuda a cambiar hábitos conductas, perder temores, enfrentar situaciones, generando autonomía e independencia. Desencadena el potencial (Manual de Coaching).

La iniciativa de incorporar Coaching en los procesos educativos, surge como una alternativa para potenciar las habilidades, competencias, responsabilidad y capacidad de autogestión del estudiante, “Coachee” en este proceso.

METODOLOGIA

A. Términos de búsqueda y recolección de datos

Se realiza una búsqueda amplia que incluyó fuentes bibliográficas primarias confiables y actualizadas, material bibliográfico académico, tales como libros, papers publicados en congresos, de actas de jornadas, simposios o revistas, revistas académicas científicas con información actual sobre el tema de Coaching académico. Se seleccionaron publicaciones preferiblemente a partir del año 2010 y en algunos pocos casos se incluyeron algunos apartados de años anteriores que no han perdido vigencia. Lo anterior con el propósito de realizar una revisión documental que de fundamentación teórica a la propuesta.

Además de la fundamentación teórica sobre el tema, el trabajo incluye aportes propios, basados en la formación y la experiencia del autor como profesor universitario por más de 20 años, Director Académico 9 años, Consultor y Coach certificado.

B. Fuentes de Búsqueda

Los buscadores o revistas científicas y/o páginas web en las que se realizó la búsqueda son: Google Académico, *IEEE Xplore Digital Library*, *Scielo*, *Scopus*, entre otros.

C. Estadísticas sobre la búsqueda

Se consultaron alrededor de XX fuentes, De las cuales se incluyeron 2XX en este trabajo, relacionados con alguno de los conceptos incluidos en el marco de estructuración presentado en la tabla 1.

Se procedió con la lectura de material bibliográfico, se analizaron los textos. Luego se agruparon en temas y subtemas relacionados con Coaching Integral y Coaching enfocado en procesos Educativos (ver tabla 1).

D. Clasificación y Análisis.

Tabla 1. Temas y Subtemas

| Tema | Cantidad |
|---------------------------------|-----------------|
| Coaching Integral | 10 |
| Coaching Educativo | 40 |
| Coaching Académico | 28 |
| Coaching en Procesos Educativos | 17 |

DESARROLLO

El Coaching es un proceso que provoca el mejoramiento personal y/o colectivo. Está basado en el auto descubrimiento, la ruptura de esquemas o patrones limitantes. Impulsa el desarrollo de potencial personal y profesional.

El concepto Coaching se origina a partir de la palabra Coche, debido a que permite llevar una persona u organización de un punto a otro. Es una metodología que genera cambios absolutamente positivos.

A. ¿Para qué se hace uso de Coaching?

La mayoría de individuos arrastramos creencias limitantes, pensamientos inútiles, sentimientos negativos que impiden el desarrollo de su potencial. El Coaching es un proceso de reflexión que logra de manera progresiva en cada sesión, sustituir estos pensamientos, sentimientos y creencias por pensamientos, sentimientos y acciones positivas que conducen a la acción y resultados muy positivos, que desembocan en el logro de objetivos y metas tangibles. El coaching puede ser trabajado de manera individual o colectiva, puesto que “es el proceso de aprendizaje y apoyo que cubre el vacío entre lo que se es ahora y lo que se quiere ser” (Villa & Caperán, 2010).

B. ¿En qué consiste el Coaching?

Coaching es un proceso que implica sesiones presenciales o virtuales, progresivas entre el Coach y el Coachee. En cada la primera sesión el Coach inicia un proceso de conocimiento de la situación actual del coachee e identifica cual es el objetivo o la meta que quiere conseguir mientras analiza en casa sesión cuáles son los obstáculos o creencias que el Coachee siente que le impiden alcanzar dichas metas. Es un: “proceso de acompañamiento individualizado (coach) en el que el pupilo (coachee) libera su talento a través de la detección de sus puntos fuertes y sus oportunidades de mejora, y la elaboración y seguimiento de un plan de acción concreto” (Villa & Caperán, 2010).

El Coaching implica un proceso de conocimiento del Coachee y auto descubrimiento de su potencial. Este proceso implica una serie de sesiones en las que el Coach utiliza su experiencia, conocimiento y trayectoria, para llevar al coachee por un camino de progresos y resultados incrementales tangibles.

El Coach es un profesional formado y calificado para iniciar un proceso en la búsqueda de respuestas y soluciones que el mismo coachee posee dentro de si mismo, basado en un proceso guiado de reflexión, búsqueda de opciones, compromiso, ejecución y resultados que van cambiando la realidad del Coachee en un sentido positivo gradual. El Coach guía, no impone.

C. ¿En qué áreas de la vida es útil el Coaching?

El Coaching puede ser aplicado en todos los ámbitos: Deportivo, Empresarial, Ejecutivo, Personal, Académico, Social, Laboral entre otros.

La persona es un ser integral y como tal, necesita un equilibrio en todos los ámbitos que conforman su vida. Solo así logrará desarrollar completamente su potencial e influir positivamente en el desarrollo de otros, impactando positivamente su entorno.

D. ¿Cómo se inicia el proceso de Coaching?

Inicia con un proceso de valoración, guiada por un coach certificado, para hacer el análisis de la situación actual y así posteriormente diseñar y proponer un esquema de sesiones apropiado,

E. Beneficios del Coaching

El Coaching facilita el logro de las metas u objetivos del coachee, mediante el acompañamiento del Coach quien orienta el proceso, identificando los escotomas o puntos ciegos que le impiden al Coachee ver las diversas opciones y lograr sus objetivos.

Este proceso implica un conversatorio entre Coach y Coachee para identificar meta, situación actual o realidad, opciones y acciones o compromisos. Lo que Withmore denomina método GROW: Goal, Reality, Options, What do?

F. Coaching en el Contexto Educativo y Académico

Tomando en cuenta los beneficios del proceso de Coaching, la posibilidad de aplicarlo en diferentes ámbitos.

El ser humano como organismo que aprende, evoluciona, adquiere competencias, desarrolla habilidades y destrezas, necesita ser orientado por un facilitador. Un Docente Coach en su proceso de aprendizaje.

El proceso de aprendizaje implica una serie de etapas pueden ser implementadas en el ámbito de la educación.

No obstante y como lo hemos visto antes. El estudiante (Coachee) como ser integral, requiere un proceso de apoyo integral como parte del balance que propone Bou 2013 en su propuesta de la rueda de la vida.

El estudiante como ser integral, podrá desarrollar su potencial académico, mejorar competencias que faciliten su rendimiento. Lo anterior, si aprende a transformar problemas de aprendizaje en oportunidades de mejora. Las metas no como un logro aislado sino como un desarrollo progresivo, que forma parte de su evolución integral.

El Coaching está inspirado en la mayéutica de Sócrates y la dialéctica de Platón

El método socrático es una forma de dialéctica, que a través del diálogo se va cuestionando todos los concretos hasta ese momento considerados como válidos (Pérez, 2010). Es un proceso de auto descubrimiento.

... Mayéutica: Fase donde comienza realmente la búsqueda de la verdad. La mayéutica sigue utilizándose como método educativo que funciona haciendo preguntas al alumno para que éste llegue por sí solo a las conclusiones (Pérez, 2010).

En el proceso de Coaching es el Coachee el que decide que camino va a tomar y que proceso de trabajo va a diseñar y cuáles van a ser sus objetivos y/o metas que quiere alcanzar (Piñeiro Otero, Martínez Carballo & Guillén Solórzano, 2013). El modelo educativo actual esta basado en competencias, lo cual va ligado a los principios de potenciar habilidades de la metodología Coaching.

El Coaching consiste en una serie de sesiones entre Coach y Coachee, en el cual el Coach orienta el proceso de búsqueda de opciones o alternativas que están al alcance del Coachee.

El Coach es Es un quebrador de escotomas. Un generador de oportunidades. Parte de la premisa que su Coachee tiene la respuesta más

apropiada para su caso (Coaching Integral Field Coaching), estimula al Coachee para que encuentre las respuestas a partir de sus propios recursos. Le ayuda a clarificar objetivos, mientras el Coachee reconoce sus creencias limitantes y desarrollando recursos poderosos.

Se debe establecer una excelente comunicación entre Coach y Coachee para lograr confianza y entendimiento. Ayuda a su Coachee a establecer metas específicas, medibles y alcanzables. El Coachee entiende donde está y donde quiere llegar estableciendo compromisos mediante un plan de acción.

Aplicado al ámbito académico, las figuras identificadas anteriormente como Coach y Coachee se convierten en docente-profesor y alumno respectivamente. El docente Coach debe tener una serie de cualidades según Pérez Bou (2009:16) como son “saber escuchar, ofrecer una disponibilidad, saber hacer su trabajo, ser competente, tener buen ánimo, una actitud positiva y sobre todo una metodología precisa. (López Villafranca & Gómez de Travesedo, 2016).

El Coach, tiene que ser un profesional experto con capacidad docente y que acompaña en el proceso de aprendizaje al alumno (Coachee) (Pérez, 2010).

El coaching tal y como lo conocemos en la actualidad tiene tres fuentes: la Filosofía griega, la psicología humanista y el lenguaje (Bou Pérez, 2013) citado en Gregorio & García (2016).

Según señala Arregui (2008), el concepto de Coaching, en su sentido puro, es el arte de la mayéutica que empleaba Sócrates a través de las preguntas a sus alumnos en la antigua Grecia. Los orígenes del Coaching actual se remontan al ámbito deportivo y, desde los años setenta, se viene aplicando al mundo de las organizaciones”

Según la psicología humanista, el individuo percibe el mundo que le rodea de un modo singular y único; tal percepción constituye su peculiar realidad y determina su comportamiento (Bou Pérez, 2013).

Arregui (2008) menciona también que el Coaching acarrea un cambio desde la reflexión seguido de la acción, puesto que, “el Coaching implica un trabajo de interiorización importante que busca el equilibrio entre, por un lado, reflexionar y diagnosticar lo que ocurra y por otro, actuar para generar los cambios que se requieren”.

El estudiante Coaché tiene una serie de herramientas para resolver problemas y potenciar sus habilidades; sin embargo el trabajo del Coach profesor, es hacer que mediante sesiones, conversatorios, sea el mismo estudiante quien haga conciencia de su potencial para lograr con éxito sus objetivos.

Según Piñeiro Otero, Martínez Carballo & Guillén Solórzano (2013) es importante tomar en cuenta los actores principales en este proceso PROFESOR, ESTUDIANTE. Asimismo, señala que “Un buen docente evaluará a sus alumnos/as por sus capacidades y logrará sacar lo mejor de cada uno de ellos.

Un proceso de Coaching Educativo a docentes, les ayuda a alcanzar las habilidades para la gestión de personas, “busca que el alumno/a sea capaz de

identificar cuáles son sus limitaciones o sus creencias que le impiden alcanzar sus objetivos” (Piñeiro Otero, Martínez Carballo & Guillén Solórzano, 2013), “se trata de dirigir y entrenar a una persona o grupo de personas para conseguir una meta o desarrollar habilidades específicas (López Villafranca & Gómez de Travesedo, 2016).

Hacerle responsable de su propio proceso de aprendizaje donde será el propio alumno/a responsable de las decisiones que tome y donde el docente será el Coach, que lo anime, lo escuche y lo motive para que logre los objetivos y las metas que se haya planteado. Gestionar proceso y responsabilidad personal (Piñeiro Otero, Martínez Carballo & Guillén Solórzano, 2013).

En cuanto al ESTUDIANTE (Piñeiro Otero, Martínez Carballo & Guillén Solórzano, 2013) “En este proceso de Coaching, lo que el Coach busca es que el alumno/a decida cuál es el camino que quiere tomar para crear su propia línea de la vida y que a su vez asuma la responsabilidad de gestionarla teniendo en cuenta las metas profesionales y académicas que se vaya marcando en su camino. El alumno/a, ha de aprender a tomar conciencia de los valores y creencias actualizando sus bases personales y tomando conciencia de sus hábitos personales, tanto en la gestión del tiempo, las debilidades con las que se pueda encontrar para lograr alcanzar sus metas y a su vez aprender a convertir las debilidades en fortalezas” (Piñeiro Otero, Martínez Carballo & Guillén Solórzano, 2013)

El Coach debe poseer “la capacidad de orientar al Coachee para que, sin darle una solución, este sea capaz de desarrollar las habilidades necesarias y hacer uso de sus propios recursos para alcanzar los objetivos o metas propuestos” (Villafranca & de Travesedo, 2016).

A continuación podemos apreciar la propuesta de Cortés (2012), en la que involucra al Centro educativo como actor y líder principal que fomenta este proceso. Iniciando una práctica de Coaching con sus docentes. Quienes fungirán como Coach de sus estudiantes Coachees.

Fernández (2010), el primer Coach especializado en el Coaching ejecutivo, es Sir. John Whitmore, escritor del libro “Coaching for performance (1996)” (Arregui, 2011) citado en (Fernández, 2010), donde define el Coaching como un proceso que “... consiste en liberar el potencial de una persona para incrementar al máximo, su desempeño. Consiste en ayudarlo, en lugar de enseñarle”

El lenguaje establece compromisos y promesas. Coordina acciones y tiene capacidad creativa, genera posibilidades y/o condiciona nuestro futuro. Las claves están en la corporalidad, emocionalidad y lenguaje (Mirón & Mundina, 2013). La confianza en sí mismo, la motivación interna, la claridad, el compromiso, la conciencia y la responsabilidad y la acción son productos del Coaching.

El método Grow: Establece metas para el corto y largo plazo, Examina la realidad para explorar la situación presente. Contempla las opciones y estrategias, Determina qué se va a hacer, cuando, y quien lo hará además de la voluntad para hacerlo. (Mirón & Mundina, 2013) a partir de Whitmore (Arregui, 2011).

Herramientas como: escucha activa, retroalimentación y utilización de las preguntas poderosas son parte de las competencias del Coach (Mirón & Mundina, 2013), asimismo se mencionan los beneficios del Coaching para el Coachee: Desarrollo emocional, autoconocimiento, confianza, autoconciencia, auto responsabilidad. Cambiar creencias limitadoras por pensamientos potenciadores (Mirón & Mundina, 2013).

El establecimiento de metas puede mejorar el rendimiento al centrar y canalizar las acciones propias evitando la dispersión y el desperdicio de tiempo y energía en tareas irrelevantes para la actuación (Bécart, 2015, pg. 34), “Las emociones son inherentes al ser humano en todo momento; es decir que independientemente del modo en que me encuentre”

Según Bou Pérez (2013) Profesor coach guía, orienta, anima, sugiere y encamina, pero siempre con la libertad suficiente como para que el aprendiz sea quién vaya tomando las decisiones. Asimismo ejerce la función normativa, comprueba los avances producidos, establece acuerdos, resuelve dudas, realiza el seguimiento y ayuda al aprendiz a reevaluar su progreso

Han sido escasos los trabajos científicos sobre su aplicación a la enseñanza u orientación. Sin embargo, en los últimos cinco años encontramos trabajos e investigaciones sobre la aplicación del coaching al campo educativo (Obiols y Giner, 2011; Rodríguez Marcos, 2011, Saphier y West, 2010). Así pues, en la actualidad, asistimos a un renacimiento del Coaching, como estrategia formativa, como una aproximación estratégica y sistemática, situada en el contexto profesional, orientada al profesorado, basada en la escuela, colaborativa y centrada en el aprendizaje del alumnado» (Teeman, Wink y Tyra, 2011) citado en Bou Pérez (2013).

a. Características de un Coach docente

Con respecto a las características de un Coach, que en este caso sería el Coach docente (Pérez, 2010), se mencionan a continuación algunas que debe poseer:

Tabla 2 Características del Docente Coach

| | |
|------------------------------------|--|
| Amable | Una persona con vocación, agradable. Que realice su trabajo con afecto |
| Dispuesto | Con buen ánimo e intenciones de apoyar el proceso |
| Competente | Preparado. Capacitado en su área |
| Coherente | Actúa según lo que expresa |
| Paciente | Sabe esperar hasta que su Coachee comprenda sin perder la calma |
| Imparcial | Objetivo sin hacer prejuicios. Ecuánime |
| Motivado | Animado, apasionado por su labor |
| Flexible | Comprensivo. Se adapta |
| Seguro | Conoce sus capacidades y límites |
| Habilidades de comunicación | Sabe expresarse de manera verbal y corporal, escucha con atención. Influye positivamente |

| | |
|---|--|
| Es perceptivo | Sabe percibir aquellos detalles que no son fácilmente visibles |
| Empático | Comprensivo, sabe ponerse en el lugar del otro |
| Comprometido | Interesado, responsable, entregado. |
| Experimentado | Conocimientos en su área con habilidades en docencia y Coaching |
| Exigente | Insta a su Coachee a dar lo máximo |
| No impone su criterio | Guía el proceso y la búsqueda de las respuestas |
| No le da la respuesta a su Coachee | Facilita el proceso de hallazgo dentro de su Coachee |
| Es un generador de oportunidades | A partir de las alternativas que el mismo Coachee |
| Un quebrador de paradigmas | Orienta la búsqueda de otras alternativas que no son visibles fácilmente |
| Ayuda a clarificar objetivos | Ingresa al mapa de su Coachee y le ayuda a visualizar las rutas para lograr sus objetivos, ayuda a que las metas de su Coachee sean medibles y alcanzables. Guía un plan de acción |

Fuente: Elaboración propia.

b. Qué es la PNL y cómo influye en el proceso de mejoramiento del aprendizaje y rendimiento académico

NEURO: El sistema nervioso – La manera de procesar y filtrar la información que percibimos a través de nuestros cinco sentidos y como esto afecta la neurología (Coaching Integral Field Coaching).

LINGÜÍSTICA: La manera en que utilizamos el lenguaje (verbal y corporal) para procesar las experiencias, codificarlas, ordenarlas, darles significado y comunicarnos con otros (Coaching Integral Field Coaching).

La emoción es un aspecto relevante, puesto que se transmite a los estudiantes. El sentimiento con el que se comunican los conceptos, ideas, puntos de vista que impactan el proceso de aprendizaje.

La Programación Neurolingüística ha hecho un gran aporte, tanto a la terapia como al coaching, al otorgar sencillas herramientas de modificación de comportamiento y/o de acciones en un corto tiempo, aportando la posibilidad de generar cambios y profundizarlos (Barberá Castillo, 2012).

Por otra parte, están las creencias y limitaciones. “Actuamos de acuerdo a creencias y verdades erradas de nosotros mismos. Por esta razón, no desarrollamos nuestro potencial” (Coaching Integral Field Coaching). “El Coaching puede ser considerado como

una de esas nuevas mediaciones sociales que, recurriendo a la información y a determinados usos de la comunicación interpersonal, persiguen lograr mejores ajustes entre los sujetos y la dinámica de cambios de la sociedad en la que viven (Terrón, 2011).

Haciendo uso de Coaching, “los estudiantes tienen, efectivamente, la oportunidad de demostrar sus capacidades, muchas veces reavivando aptitudes y talentos que parecían ocultos” (Montero, 2014).

Un conocimiento no es el espejo de las cosas o del mundo exterior. Todas las percepciones son a la vez traducciones y reconstrucciones cerebrales, a partir de estímulos o signos captados y codificados por los sentidos; de ahí, es bien sabido, los innumerables errores de percepción que sin embargo nos llegan de nuestro sentido más fiable, el de la visión. Al error de percepción se agrega el error intelectual (Morin, 1999).

Es importante pasar por un filtro dichos pensamientos. Podríamos iniciar con el siguiente interrogante: ¿Te ayuda este pensamiento a conseguir tus objetivos y a solucionar tu problema?. Es muy importante estar conscientes de los errores de percepción, los filtros y la manera como codificamos la información que llega a nuestro cerebro.

Los conceptos de preparación, de mantener altos niveles de desempeño y de alcanzar los objetivos propuestos se trasladaron rápidamente del ámbito deportivo a otros ámbitos como el laboral, el empresarial y ahora el educativo (Rodríguez Pascual & Martínez Rosillo, 2015).

Los componentes de la competencia y la forma de abordarlos en el programa de coaching permiten una formación más integral, que incide en sus actitudes y comportamiento hacia el estudio y hacia otras facetas de su vida como seres humanos (Rodríguez Pascual & Martínez Rosillo, 2015).

En este sentido, el Coaching es una poderosa herramienta para potenciar habilidades y lograr objetivos.

Se ha demostrado que el Coaching Educativo tiene beneficios para todos los actores del proceso educativo: para los estudiantes, pero igualmente para los docentes y las instituciones educativas en la medida en que desde el enfoque de Coaching se pueden abordar tres ejes de gran relevancia en la Educación: 1) Establecer una nueva metodología que fortalece contextos de aprendizaje colaborativos; 2) Capacitar a las personas para alcanzar sus metas académicas, personales o profesionales; 3) Mediar en los conflictos entre los distintos actores del sistema educativo (Bou, 2013) en Obiols Soler & Giner Tarrida (2011).

c. Algunos principios destacados del proceso Coaching

- a. La autonomía del sujeto y del auto aprendizaje;
- b. La conducta condicionada por la visión particular del mundo que el sujeto se forma a lo largo de su vida;
- c. La necesidad de que coexista una alta motivación, responsabilidad hacia el cambio y deseo de transformación;

- d. La relevancia del proceso comunicativo, pues, a través del lenguaje, de la verbalización de metas y del uso de preguntas poderosas, el individuo se descubre a sí mismo y tiende a actuar (Bou Pérez, 2013).

Tabla 3 Algunas competencias genéricas de américa latina

1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis
2. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
3. Capacidad para organizar y planificar el tiempo
4. Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión
5. Responsabilidad social y compromiso ciudadano
6. Capacidad de comunicación oral y escrita
7. Capacidad de comunicación en un segundo idioma
8. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación
9. Capacidad de investigación
10. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente
11. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas
12. Capacidad crítica y autocrítica
13. Capacidad para actuar en nuevas situaciones
14. Capacidad creativa
15. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
16. Capacidad para tomar decisiones
17. Capacidad de trabajo en equipo
18. Habilidades interpersonales
19. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes
20. Compromiso con la preservación del medio ambiente
21. Compromiso con su medio socio-cultural
22. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad
23. Habilidad para trabajar en contextos internacionales
24. Habilidad para trabajar en forma autónoma
25. Capacidad para formular y gestionar proyectos
26. Compromiso ético
27. Compromiso con la calidad

Fuente: Elaborado a partir del informe Tuning (2007) (Obiols Soler & Giner Tarrida, 2011).

El Coaching, como metodología educativa, fomenta un mejoramiento continuo del proceso enseñanza-aprendizaje, facilita un liderazgo efectivo del docente, genera autoconfianza, propicia la comprensión global de situaciones a nivel educativo, motiva y generaliza un aprendizaje transformacional e innovador, estimula el desarrollo personal del docente y del alumno y la identificación de talentos, y potencia una cultura de liderazgo y emprendedurismo (Ruiz, 2013, p. 17).

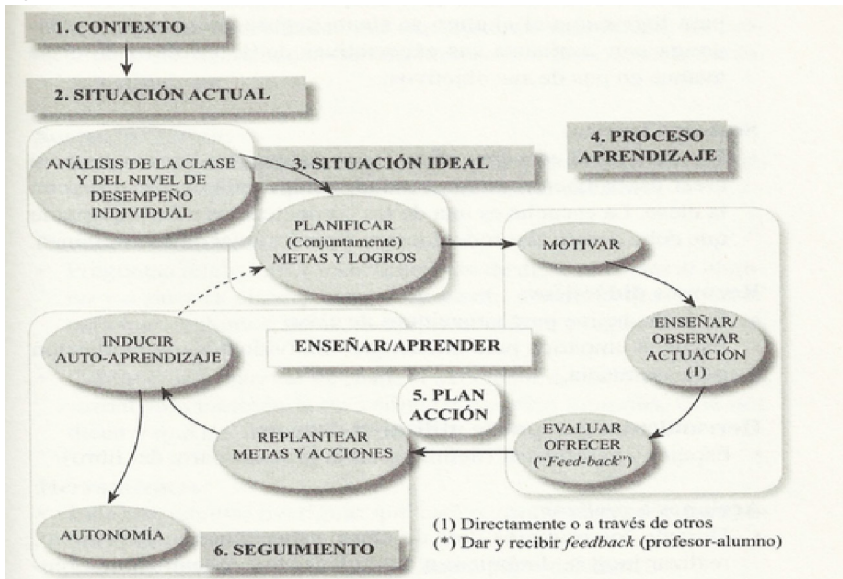
El Coaching permite al Coachee ganar confianza en sí mismo. Aprende a reconocer que tiene y/o desarrolla capacidades para lograr cambios positivos que le permitan lograr sus objetivos. Asimismo crea un vínculo de confianza con su Coach que facilita el proceso educativo (Bou, 2013).

Como en cualquier otro enfoque moderno de facilitación, el coach se abstiene de opinar, dar respuestas o proponer soluciones. Es la persona la que decide el camino a seguir. El Coach no dice qué hacer, no receta fórmulas ni soluciona problemas; sólo hace preguntas (Montes, 2011).

Algunos de los aspectos importantes que menciona (Noriega Niebles & Trujillo Manrique, 2017), corresponde al punto de partida del estudiante (Coachee) y su recorrido hasta lograr “las metas trazadas y la consecución de los objetivos académicos propuestos”.

Bou (2013) en Noriega Niebles & Trujillo Manrique (2017, p. 75) nos presenta la siguiente interesante propuesta gráfica.

Figura 1



Fuente: Fases de un proceso Coaching (Bou, 2013).

Su propuesta incluye seis fases fundamentales:

Fase 1: Contexto – Diagnóstico

Fase 2: Situación actual: Areas de mayor dificultad

Fase 3: Situación Ideal: Meta y logros a alcanzar

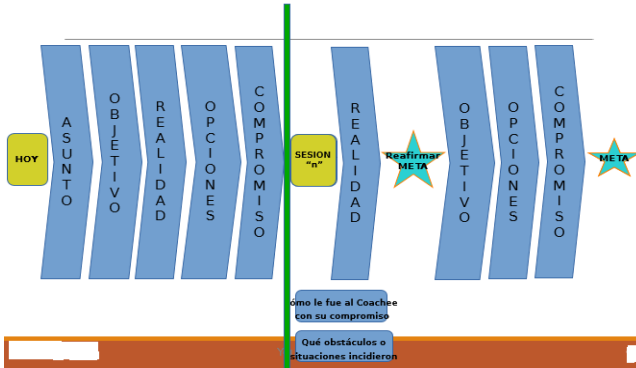
Fase 4: Proceso de Aprendizaje: Incluye el proceso de retroalimentación, motivación metodológica, pautas para alcanzar la meta

Fase 5: Plan de acción: Resumen de acciones para alcanzar la meta, establecimiento de un plan de trabajo tiempo para desarrollarlas.

Fase 6: Seguimiento: Monitorear si está alcanzando la meta

Proceso de Coaching según International Association of Coaching

Figura 2. Modelo Coaching



Fuente: Proceso Coaching según IAC International Association of Coaching (Coaching Integral Field Coaching).

El proceso de reflexión que genera el Coaching, crea conciencia en el estudiante para que tome control en el proceso de aprendizaje ganando confianza en sí mismo, reconociendo las mejores estrategias para lograr sus metas, como menciona (Noriega Niebles & Trujillo Manrique, 2017) “con el Coaching, entre más se desarrolle la conciencia en los estudiantes, mayor será el control frente a las acciones a realizar para aprender y así alcanzar el logro educativo. Y de esta manera se sentirán más seguros de sí mismos, con mayor confianza y responsabilidad”

Una actitud mental positiva es indispensable para el desarrollo personal y académico del alumno. Así como los pensamientos negativos influyen no sólo en nuestro rendimiento, sino también en nuestro ser, los pensamientos positivos son igual de efectivos y nos ayudan a incrementar nuestra autoestima, nuestra confianza y seguridad en nosotros mismos. De ahí se deduce la importancia de nuestros pensamientos (Bou, 2013, p.166) citado en (Noriega Niebles & Trujillo Manrique, 2017).

El primer paso es identificar mediante el diálogo Coach / Coachee, un problema o dificultad Analizar cuáles son los aspectos que le impiden alcanzar la meta: (analizar lo expresado verbalmente como también su expresión corporal, emocional).

A través del Coaching se posibilita la identificación de esos obstáculos, y así poder superarlos, y en la medida que el estudiante lo va consiguiendo siente una realización personal por alcanzar su meta, y más si lo está consiguiendo por sí mismo, lo que Maslow denomina autorrealización, lo cual significa que el individuo ha llegado adon-

de quería (Whitmore, 2003, p.120) citado en (Noriega Niebles & Trujillo Manrique, 2017).

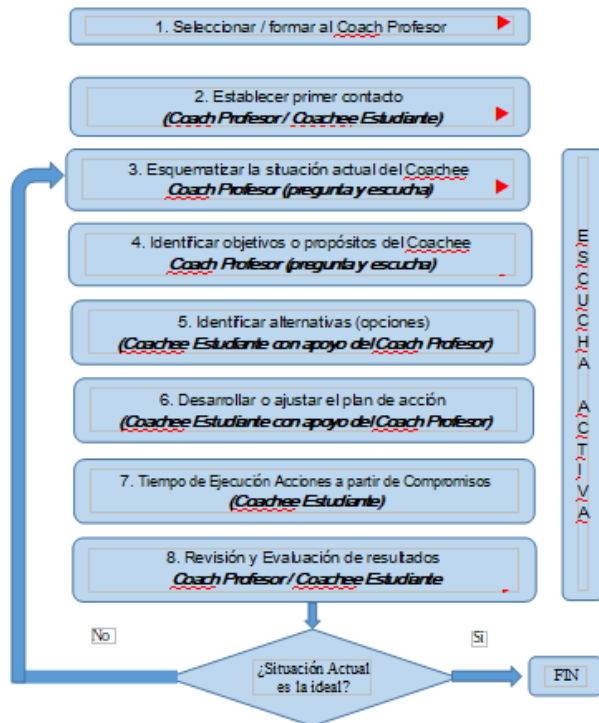
El docente-coach ha de mantener una actitud de presencia en el mundo interior del discente para ayudarlo a centrar su atención en lo que es importante. Ha de saber dejar en sus manos la responsabilidad de reflexionar sobre su actuación, reconocer las emociones que acompañan a los resultados, valorar y reconocer sus logros y las estrategias que han servido para alcanzarlos y reformular finalmente las metas cuando no se han conseguido (Lorca).

PROPUESTA METODOLÓGICA

Pregunta Creadora: ¿Cómo generar un mejor aprovechamiento y mayor rendimiento académico mediante el Coaching académico?

A partir de la pregunta generadora, tomando en cuenta la fundamentación teórica generada a partir de revisión de literatura, más la experiencia del autor como docente universitario de más de 20 años y Coach Certificado

Figura 3. Propuesta Metodológica



Fuente: Creación propia.

1. Seleccionar y formar al docente como Coach: Esta etapa es fundamental puesto que el docente debe prepararse como Coach. Conocer, entrenar y dominar el proceso.
2. Establecer contacto con el Coachee: Se refiere a la primera sesión. Aquella en que el Coach y su Coachee se conocen. Es muy importante que se genere la confianza y disposición de ambas partes.
3. Esquematizar la situación actual del Coachee: Es el proceso de sintetizar el problema o situación que el Coachee quiere resolver o mejorar en el ámbito académico (Puede utilizar preguntas de la tabla IV)
4. Identificar objetivos o propósitos del Coachee: Corresponde a la identificación de las metas que se pretenden alcanzar en cada etapa del proceso. Mismos que deben ser identificados en cada sesión de Coaching
5. Identifica y analiza alternativas (opciones): Se refiere a las opciones que tiene el Coach para progresar en la solución o mejoramiento de la situación actual / opciones para lograrlo (Coachee con ayuda de preguntas generadoras que le plantea su Coach)
6. Desarrolla o ajusta el plan de acción (Coachee Establece acciones concretas a ejecutar, con tiempos objetivos y propósitos)
7. Tiempo de Ejecución: Es el lapso de tiempo que transcurre mientras el Coachee se dedica a ejecutar las acciones que le conducen al mejoramiento de una situación o solución de un problema. Durante este tiempo de ejecución de actividades, su realidad cambia y se convierte en nueva situación actual y punto de partida (Coachee); es decir que si aún la situación está en proceso de resolución. Entonces regresa a la etapa 3 hasta lograr el objetivo.
8. Revisión y evaluación de resultados

* Escuchar activamente: En todas las etapas del proceso el Coach debe estar muy atento para encontrar en las respuestas del Coachee la solución para sus problemas u oportunidades de mejora.

Si la situación actual es la ideal se da por finalizado el proceso. Si No. Entonces debe iniciar nuevamente paso 3 Esquematizar la situación actual (Nueva realidad) al 8.

En esta etapa se esquematiza la nueva situación actual: El Coach escucha cuidadosamente, analiza, guía y ayuda a su Coachee a plantear su nueva realidad a partir de las últimas acciones ejecutadas, con el propósito de identificar aquellas que están generando un resultado y progreso en función de la situación a resolver o mejorar. Asimismo revisa el plan de acción y, a partir de la nueva realidad. El Coachee guiado por su Coach, plantea mejoras y ajustes a su plan de acción.

¿Algunas preguntas poderosas que pueden ser utilizadas?

Recuerde que las siguientes preguntas, son tan solo una sugerencia o modelo de posibles preguntas generadoras. El arte del Coach es saber realizar las preguntas detonantes adecuadas sin perder el hilo conductor de cada sesión. Veamos algunas a continuación:

1. Aspecto personal:

- a. ¿Qué competencias tienes?
- b. ¿Cuáles quieres desarrollar?
- c. ¿Qué debes hacer para desarrollarlas?
- d. ¿Cuál es el compromiso para desarrollarlas?
- e. ¿Qué quieres cambiar de esta situación actual?

Si el ASUNTO está centrado en el mejoramiento del rendimiento académico, se podrían incluir algunas de las siguientes preguntas poderosas:

2. Durante la Clase:

- a. ¿Qué estrategias de enseñanza logran captar tu atención en clase?
- b. ¿En qué momentos te distraes y pierdes concentración?
- c. ¿Qué favorece tu concentración?
- d. ¿Qué te hace perder la concentración?
- e. ¿Qué aspectos dificultan tu aprendizaje?
- f. Cuando estás en la clase. ¿Cuál es tu estrategia para retener conocimiento?

3. Fuera de la Clase:

- a. ¿Cuál es tu rutina de estudio?
- b. ¿Organizas tu horario de estudio semanal?
- c. ¿Cuánto tiempo dedicas a reforzar un tema?
- d. ¿Tienes todos los recursos que necesitas para estudiar?
- e. ¿Qué haces cuando no entiendes un tema?
- f. ¿Qué actividades para complementar el conocimiento realizas por tu propia iniciativa? Práctica, lectura.
- g. ¿A qué me comprometo?

4. En general:

- a. ¿Qué estrategias de aprendizaje han sido exitosas?
- b. ¿De qué manera organizas la información que recibes para aplicarla en tus tareas y proyectos?
- c. ¿Cómo podrías optimizar el tiempo esta semana?
- d. ¿Cuánto tiempo dedicas a investigar los diferentes temas?
- e. ¿Tomas notas de los temas trabajados durante la clase?
- f. ¿Qué es lo que más te ha gustado de esta experiencia académica?
- g. ¿Qué es lo que menos te ha gustado de tu experiencia académica?
- h. ¿Cuál ha sido tu desempeño?
- i. ¿Cuáles son las materias que se te han hecho más fáciles de aprender?
- j. ¿Cuáles son las materias que se te han hecho más difíciles de aprender?
¿Cuáles son las razones?
- k. ¿Cómo te organizas en casa para hacer las tareas?

- l. ¿Cuáles logros académicos te sientes orgulloso?
- m. ¿Cómo podrías optimizar el tiempo esta semana?
- n. ¿Qué haces para mantener un balance de vida?; para tener energía

En general, identificar los factores intrínsecos que influyen en el rendimiento académico como también las situaciones o razones extrínsecas que lo motivan

5. Acerca del papel del docente:

El impacto de su preparación como Coach, su disposición, desempeño y motivación, generación de condiciones y estrategias de aprendizaje, guía.

6. Aspectos como equipo de trabajo

- a. ¿Cuáles consideras que son las ventajas de trabajar en equipo?
- b. ¿Cuáles consideras que son las desventajas de trabajar en equipo?
- c. ¿Cuáles deben ser las características de un miembro de equipo?
- d. ¿Cuáles características de las mencionadas en c consideras que tienes?
- e. ¿Cuáles debes perfeccionar?

Al finalizar, incluir un Análisis “retrospectivo” en cada etapa: ¿que sirvió?, que puedo mejorar, ¿qué hice bien?, ¿qué acciones debo modificar? ¿Cuáles nuevas acciones debo incorporar?

Algunos de los principales aspectos que deben ser considerados para lograr el balance que una persona debe tener como parte integral de su vida, se reflejan en los pilares de la rueda de la vida propuestos por el autor Juan Fernando Bou, (Bou, 2013, p.87) citado en Noriega Niebles & Trujillo Manrique (2017).

Figura 4. Rueda de la Vida



Fuente: (Bou, 2013) citado en Noriega Niebles & Trujillo Manrique (2017).

Según Noriega Niebles & Trujillo Manrique (2017), la Identidad Pública le permite a cada estudiante conocer la perspectiva de los demás, con la intención de conocer cómo lo ven los otros frente a su desempeño”.

7. Algunas preguntas sugeridas en diferentes fases del proceso de Coaching

Nueva Realidad

¿Cuál es tu nueva realidad?

¿Cuál es el problema que quieres solucionar?

Opciones

¿Qué has intentado ya?

¿Qué no has intentado aún?

¿Qué funcionó?

¿Qué otras alternativas existen?

En cuanto al proceso, el Coach puedes compartir las sugerencias u opciones que ve, pero sólo cuando realmente no se le ocurre nada más a su interlocutor Coachee (Coaching Integral Field Coaching).

Análisis de cada opción

Si eliges esta opción, ¿cuáles serían las consecuencias?

¿Cuáles son las consecuencias implicaciones de elegir esa alternativa?

Un buen docente evaluará a sus alumnos/as por sus capacidades y logrará sacar lo mejor de cada uno de ellos. Un proceso de Coaching Educativo a docentes, les va a ayudar a alcanzar las habilidades para la gestión de personas (Piñeiro Otero, Martínez Carballo & Guillén Solórzano, 2013).

El objetivo principal del proceso de Coaching a los alumnos/as es lograr que se sienta protagonista de su historia, y hacerle ver responsable de su propio proceso de aprendizaje donde será el propio alumno/a responsable de las decisiones que tome y donde el docente será el Coach, que lo anime, lo escuche y lo motive para que logre los objetivos y las metas que se haya planteado (Piñeiro Otero, Martínez Carballo & Guillén Solórzano, 2013).

El Coach, guía el proceso de selección de opciones más adecuadas y a partir de ahí guía la elaboración de un plan de acción. El Coachee debe comprometerse con la ejecución de la acción e ir incorporando compromisos cada vez más elevados.

Para que se pueda considerar que realmente ha habido coaching debe producirse un cambio positivo en el coachee (Bisquerra Alzina, 2008).

Algunas preguntas generadoras en esta etapa pueden ser: ¿Qué vas a hacer?, ¿Qué más? ¿Para cuándo?

Tabla 4. Proceso Coaching según IAC International Association of Coaching

| | |
|-------------------|---|
| Asunto | ¿De qué quieres hablar? ¿Cuál es la importancia de este tema para ti? |
| Objetivo | Específicamente, ¿qué quieres sacar de esta conversación? ¿Qué más? ¿Qué esperas de mí? |
| Realidad | ¿Qué diferencias hay entre el resultado deseado y tu situación actual? ¿Qué más? ¿Qué es lo que ya va bien? |
| Opciones | ¿Qué puedes hacer? Si no tuvieras límites, ¿qué harías? ¿Qué más? |
| Compromiso | ¿Qué ha sido útil para ti en esta conversación? ¿Qué vas a hacer? ¿Qué más? ¿Para cuándo? |

Fuente: IAC International Association of Coaching

Escucha empática activa: ¿Estas realmente escuchando, o estás preparando tu respuesta esperando tu turno para hablar?

Malas preguntas (Coaching Integral Field Coaching) incitan a la defensiva y a una respuesta reactiva Ej. ¿Por qué dio usted una respuesta tan poco apropiada para este problema?

Son sesgadas: predefinen una respuesta y ejercen “presión social”. Ej. “Yo pienso que esto es lo mejor, y usted?” o “Está claro que Juan es el problema, ¿No le parece?” (Coaching Integral Field Coaching).

La escucha activa

Es fundamental, quizás el requisito más importante para ser Coach es escuchar profundamente. Concentrarse en cada palabra, gesto, movimiento. Esto le permitirá comprender el mapa de su Coachee y ayudarle a encontrar sus opciones.

CONCLUSIONES

Uno de los objetivos del Coaching, es lograr la independencia del Coachee en el análisis de su realidad actual, establecimiento de objetivos, identificación de alternativas, toma de decisiones, planes de acción con tiempos concretos de ejecución de acciones; es decir que pueda resolver situaciones con herramientas que aprende a encontrar dentro de sí mismo.

El proceso de Coaching impacta diferentes ámbitos del individuo, por cuanto en el contexto académico puede ser utilizado con éxito.

La aplicación del coaching ha supuesto una mayor implicación y responsabilidad de los estudiantes en el aprendizaje

Es importante que el Docente se forme como Coach, puesto que en gran parte su formación docente sumado a la adecuada aplicación de la metodología Coaching pueden generar cambios muy positivos en los procesos académicos que lidera.

El proceso de Coaching implica el compromiso no solo del Coach y del Coachee, sino de la institución académica en la que se encuentran inmersos.

El coaching educativo es una herramienta que permite potenciar las competencias individuales de los educandos, incrementa su aprendizaje y les posibilita la resolución de dificultades y conflictos entre pares, produciendo un cambio de motivación y actitudes positivas (Arzate, 2013).

RECOMENDACIONES

El siguiente paso sería realizar experimentos que permitan evidenciar el impacto del Coaching en diferentes tareas o ejercicios vs la metodología tradicional de enseñanza aprendizaje.

El Coaching es un ejercicio que debe ser aplicado en todos los ámbitos y en el ámbito educativo sería una herramienta disruptiva.

La aplicación de Coaching en el ámbito académico, implica la preparación del Sistema Educativo y los actores que lo implementarán.

BIBLIOGRAFÍA

- Arregui, I. G. (2008). V. Coaching y mujeres: nuevos retos para las organizaciones que aprenden. *Mujeres, trabajos y empleos en tiempos de globalización*, 282, 153.
- Arregui, I. G. (2011). El “coaching” como servicio profesional en el contexto actual del trabajo y las organizaciones: un estudio piloto. *Mentoring & Coaching*. V Jornadas Internacionales de Coaching y Mentoring: Universidad y Empresa, 4-19.
- Arzate, O. (2013). Coaching Educativo: Una propuesta metodológica para innovar en el aula. *Ra Ximhai*, 9(4), 177-185.
- Barberá Castillo, I. A. (2012). El Coaching Académico una alternativa para el perfeccionamiento docente en el marco de un Modelo Educativo basado en el Desarrollo de Competencias para ambientes presenciales y no presenciales.
- Bécart, A.L. (2015). Impacto del coaching sobre el desarrollo de competencias genéricas en estudiantes de la educación superior.
- Bisquerra Alzina, R. (2008). Coaching: un reto para los orientadores= Coaching: a challenge for guidance practitioners.
- Bou Pérez, J. F. (2013). *Coaching educativo*. LID Editorial.
- Castillo, R. & García, M. (2010). Coaching para el Incremento de la Productividad Personal Proceso de Establecimiento de Metas. V Jornadas Internacionales de Coaching y Mentoring: Universidad y Empresa, 33-35
- Coaching Integral Field Coaching by Geoestrategia
- Cortés, R. J. (2012). Coaching en el desarrollo profesional docente. Fases formativas y procesos metodológicos de investigación. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 15(4), 101-112.
- Fernández, D. L. (2010). Coaching, PNL e inteligencia emocional aplicados a la docencia. V Jornadas Internacionales de Coaching y Mentoring: Universidad y Empresa, 49-65.

- Gregorio, L. P., & García, A. M. R. (2016). El Coaching educativo para mejorar la motivación de los docentes. In EDUNOVATIC 2016-I Congreso Virtual internacional de Educación, Innovación y TIC.: Del 14 al 16 de diciembre de 2016. Libro de actas (pp. 324-333). REDINE. Red de Investigación e Innovación Educativa.
- López Villafranca, P., & Gómez de Travesedo, R. (2016). Coaching académico para adquirir competencias profesionales. Estudio de caso en la Universidad de Málaga. *Opción*, 32(10).
- Lorca, E. G. El poder transformador del coaching en la educación. *Manual de Coaching*. Master-NET.net Revista on-line sobre Marketing, Comercio Electrónico <http://www.master-NET.net> <https://www.youtube.com/watch?v=NRhcvlcFmAg>
- Mirón, B. S., & Mundina, J. B. (2013). Coaching Educativo: Modelo para el desarrollo de competencias intra e interpersonales. *Educación xx1*, 17(1), 221-242.
- Montero, C. S. R. D. P. (2014). Bases del Coaching en la práctica docente: su posible aplicación en una clase de ELE de la Enseñanza Básica portuguesa (Doctoral dissertation).
- Montes, A. (2011). El coaching como estrategia de educación.
- Morin, E. (1999). Los siete saberes necesarios para la educación del futuro. Unesco.
- Noriega Niebles, H. E., & Trujillo Manrique, L. A. (2017). El Coaching académico como oportunidad para el aprendizaje y el logro educativo (Master's thesis, Universidad de La Sabana).
- Obiols Soler, M., & Giner Tarrida, A. (2011). El Modelo educativo de bolonia y competencias docentes. Aportaciones desde el coaching educativo.
- Pérez, J. F. B. (2010). Coaching para docentes: el desarrollo de habilidades en el aula. Editorial Club Universitario.
- Piñeiro Otero, M., Martínez Carballo, M., & Guillén Solórzano, E. (2013). Enseñar y aprender mediante Coaching educativo.
- Rodríguez Pascual, L. P., & Martínez Rosillo, V. M. (2015). Efectividad del coaching grupal sobre el desarrollo de la autorregulación del aprendizaje en estudiantes de ingeniería. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 6(1), 71-88.
- Terrón, F. J. M. (2011). Coaching educativo y académico: un nuevo modo de enseñar y aprender. *Educación y Futuro: Revista de investigación aplicada y experiencias educativas*, (24), 49-66.
- Villa, J., & Caperán, J. (2010). Manual de coaching. *Como mejorar el rendimiento de las personas*. Profit España.
- Villafranca, P. L., & de Travesedo, R. G. (2016). Coaching académico para adquirir competencias profesionales. Estudio de caso en la Universidad de Málaga. *Opción*, 32(10).
- Withmore, J. (1996). Coaching for Performance.