

EL COACHING EDUCATIVO: HERRAMIENTA DIDÁCTICA PARA DESARROLLAR EMPRENDIMIENTOS EN EL AULA

Yarza Zárraga, María Rosalía¹

RESUMEN

Este artículo aporta una aproximación teórica del Coaching Educativo como herramienta didáctica para desarrollar emprendimientos en el aula, desde la vivencia y la idiosincrasia del docente. En lo metodológico, la investigación es cualitativa, con un diseño descriptivo, orientada a la descripción de la realidad educativa desde adentro, fundamentada en la fenomenología, su implicancia en este artículo, es ser el hilo conductor entre el Coaching Educativo y los emprendimientos en el aula, interpretando las verbalizaciones de los docentes. Los informantes fueron seis docentes de Educación Primaria (1ero a 6to) grado de la Escuela Básica "Miguel González Granadillo", de Valencia, estado Carabobo. La técnica fue la entrevista y el análisis de contenido de documentos escritos, el instrumento la entrevista semiestructurada. Como hallazgos se destaca, que los docentes no están claros o desconocen lo que es el Coaching, solo indican aspectos generales (ayudar a las personas, aportar técnicas, desarrollar las emociones y el liderazgo) y consideran que el coaching es una actividad para los adultos. Los docentes aplican el coaching a través de la Comunicación, dinamizando a un grupo de personas (jóvenes y adultos), tomar decisiones, manejar conflictos y resolver problemas de manera consciente. Para desarrollar emprendimientos en los alumnos usan ejercicios de "ganar ganar", hacer diagramas, realizar juegos de negociar y tomar decisiones.

Palabras Claves: Coaching, Emprendimientos educativos, Formación docente.

EDUCATIONAL COACHING: DIDACTIC TOOL TO DEVELOP CLASSROOM ENTREPRENEURSHIP

ABSTRACT

The purpose of this research is to reveal the planning process that the directors and teachers comply with before executing the Educational Projects. This research seeks to the effects of a realistic and better quality education through educational projects and thus strengthen learning in general secondary education. That is why we will develop under the Postpositivist prism that epistemologically opts for the qualitative paradigm, supported by the phenomenological method, through theoretical abstraction, on the stage of the Pedro Itriago Chacín National Educational Unit, Parroquia Las Mercedes, Guarico State and for The interview took into account 1 school manager, 1 teacher and 1 representative as significant subjects and different techniques were used, including interpretation and understanding through the in-depth interview. Three in-depth interviewees will be interviewed. Theorization is the interpretations and findings discovered in the research contracting process.

Key words: hermeneutic contemplation, educational projects, emancipatory perspective, educational actors

¹ Directora en la Unidad Educativa Nacional 19 de Abril. (Carabobo, Venezuela). Profesora en Educación Integral. Especialista en gerencia Educacional. Doctorante en Educación. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (UPEL, Venezuela) basiyarza@hotmail.com

1. INTRODUCCIÓN

Las estrategias que aporta el coaching se están implementando en las aulas como una alternativa para realizar nuevas prácticas de aprendizaje en liderazgo, comunicación y sociabilización. Así, hablar de coaching de acuerdo a (Gordillo, 2008:123) "...supone hablar de un proceso de mejora de las propias destrezas y habilidades de la persona..." y para (Bou, 2013:19) el coaching educativo podría entenderse como "El proceso de acompañamiento a una persona, bien sean docentes, alumnos, familias, equipo directivo, para conseguir un objetivo". Ello en virtud de que surge con la intención de desarrollar capacidades, tomando en cuenta el talento de las personas, sus habilidades, actitudes, competencias, creencias, emociones, valores, que lo definen en el contexto social y le permite alcanzar metas personales, académicas, laborales y profesionales.

Una formación en coaching va a repercutir de manera positiva en el desarrollo emprendedor del docente y redundará en la capacidad de imaginar, desarrollar y evaluar acciones y propuestas, individuales o colectivas, con creatividad, innovación, confianza, responsabilidad y sentido crítico. En palabras de (Oller, 2011:90) usar las estrategias del coaching "...da resultados comprobados científicamente en los estudiantes como en los docentes y en las propias instituciones, ya que mejora tanto el proceso de enseñanza como en el aprendizaje". Este método resulta ser eficaz en el desarrollo de herramientas necesarias para enfrentar las situaciones de competitividad escolar, rendimiento, sociabilidad, contingencias y entendimiento mutuo.

En el coaching educativo se imbrican dos conceptos; Coaching, anglicismo del verbo inglés to coach "entrenar" y Educativo; que se refiere a los eventos y situaciones relacionados con la educación, aplicables sobre los individuos con un objetivo formativo, tal como dice (Chornet, 2015:143) "...debemos tomar conciencia del nexo tan cercano que existe entre ambos conceptos, ya que los dos giran en torno a las mismas referencias filosóficas, pedagógicas y psicológicas que los conforman a lo largo del tiempo". Lo que sí es cierto, es que el coaching en el aula es una forma de apoyo a la educación para desarrollar emprendimientos, en un proceso de "aprender a aprender" y en una relación de "ganar ganar".

Al hablar de emprendimiento, se hace referencia a una acción más profunda y direccionalizada, tal como lo plantea (Blozer y Jones 2018:345) "...se trata de una acción innovadora estrechamente vinculada al liderazgo que permite probar cosas nuevas o hacerlas diferente, con autonomía, iniciativa, creatividad, responsabilidad, compromiso y proactividad", esto es dar significado racional a las cosas, para que las persona adquieran conciencia de su "Ser" personal.

Se hace necesario plantear ahora qué relación existe entre coaching y educación emocional como premisa para extraer el mejor potencial de la persona. En este aspecto (Echeverría, 2011:123) especifica "...un óptimo desarrollo del proceso de coaching puede depender de la capacidad de ser conscientes de qué emociones constituyen nuestros pensamientos y comportamientos" y (Aranda, 2013:189) por su parte indica, "...trabajar de forma imbricada coaching e inteligencia emocional promueve el desarrollo integral de la persona y favorece el desarrollo de las competencias intra e interpersonales generando un aprendizaje de las emociones capacitantes". Por ello, el coaching en el aula es una forma de apoyo a la didáctica por cuanto mejora la comunicación, las relaciones interpersonales, el liderazgo y la toma de decisiones entre las personas, entre los grupos y dentro de la organización.

En torno a los planteamientos descritos y, sobre la base de la importancia del crecimiento personal y profesional del docente, de Educación Primaria de la Escuela Básica "Miguel González Granadillo", ubicada en Valencia, estado Carabobo, es interesante dar respuesta desde una perspectiva científica a las siguientes preguntas ¿conoce el docente de Educación Primaria sobre el coaching?; ¿qué utilidad tiene el uso del coaching educativo?; ¿cómo lo aplica en el aula el Coaching?; ¿qué iniciativas emprendedoras promueve en las etapas educativas?. A fin de responder a las interrogantes, la presente investigación tiene como propósito aportar una aproximación teórica del estado actual del Coaching Educativo como herramienta didáctica para desarrollar emprendimientos en el aula, a fin de comprender el sentido de la realidad desde la vivencia y la idiosincrasia del docente.

2. PROPÓSITOS ESPECÍFICOS

- Describir el conocimiento que posee el docente de Educación Primaria sobre el Coaching y que utilidad le atribuye.
- Develar cómo el docente aplica el Coaching en el aula.
- Identificar las iniciativas emprendedoras para desarrollar competencias de Coach en los docentes.

3. EDIFICANDO LO METODOLÓGICO

Centrado en lo metodológico, desde un planteamiento epistemológico, la investigación es cualitativa, con un diseño abierto y flexible de carácter descriptivo. Según (Hernández, Fernández y Batista, 2010:232) la investigación cualitativa "...busca la expansión de la información y la propia reflexión que conecta al

investigador con los informantes...”. En palabras de (Flick, 2015:89) “...este tipo de investigación está orientada a la comprensión, qué tiene como fin describir e interpretar la realidad educativa desde adentro, fundamentada en la fenomenología”.

El enfoque epistemológico que sustenta este trabajo es el fenomenológico interpretativo, sustentado en (Husserl 1994:145) quien indica “...lo fenomenológico refiere un método y una manera de ver el mundo vital del hombre mediante una interpretación totalitaria, de esta forma los objetos del conocimiento son los mismos objetos percibidos”. Su implicancia en este artículo, es ser el hilo conductor entre el conocimiento sobre el Coaching Educativo y los emprendimientos en el aula, para su abordaje en el contexto real y trascender la acción paradigmática formadora, desde una realidad dinámica, múltiple y holística, para explicar el porqué de esa realidad, a través de la interpretación de las verbalizaciones aportadas por los docentes (informantes).

El contexto estuvo representado por las instituciones educativas del Municipio Valencia y el escenario la Escuela Básica “Miguel González Granadillo”. Los informantes fueron seis (6) docentes de Educación Primaria (1ero a 6to) grado de la Escuela Básica “Miguel González Granadillo”. La información se obtuvo a través de la técnica de la entrevista y el análisis de contenido en documentos escritos. El instrumento fue la entrevista semiestructurada de donde emergió a través del proceso de comparación constante (MCC) de la Teoría Fundamentada (Glasser y Strauss 1967), los conceptos, categorías y subcategorías, del objeto de estudio, lo cual permitió construir los hallazgos y la aproximación teórica.

4. FUNDAMENTOS EPISTÉMICOS DEL COACHING.

Para ubicarnos en la epistemología del coaching, hay que partir desde sus fundamentos filosóficos y una de las corrientes que lo explica es la fenomenología de Edmund Husserl, quien indica cómo la importancia del significado de las experiencias y de las vivencias así como los valores e intereses de las personas, van a ser ineludibles en la reconstrucción de su realidad. En este aspecto (Ravier, 2005:89) destaca “Se centra en la percepción del acontecimiento, en la que la significados de las personas y las experiencias subjetivas junto con los valores e intereses personales van a ser fundamentales en la reconstrucción de la realidad”

Otra de las corrientes de las que se nutre el coaching es la filosofía existencialista de Sartre y Heidegger, que pone de manifiesto la importancia de la propia existencia de las personas en el mundo, teniendo en cuenta los intereses humanos y la identidad, asumiendo la capacidad de elegir libremente. (Bisquerra 1998:143)

afirma que esta corriente entiende al hombre "...como un ser en el que la individualidad es imprescindible, a la vez que es libre y responsable de sí mismo".

De igual forma, se debe incorporar la psicología humanista, destacándose Kurt Goldstein como su fundador y Abraham Maslow y Carl Rogers como los autores que la dieron a conocer. Los fundamentos que la sustentan son: la liberación del potencial personal, la libertad, autorrealización, conciencia y la voluntad del individuo. Esta corriente pone el énfasis en el "Yo" (self), teniendo en cuenta que la realidad la constituye la persona en función de sus sentimientos, creencias, mitos y la percepción que tiene del mundo. En la misma línea de acción (Ravier, 2005:123) sintetiza que "...los principios del constructivismo social de Vygotsky también forman parte del coaching, ya que es una corriente pedagógica que postula la necesidad de ofrecer a la persona herramientas, para que construya su propio conocimiento de manera holista". Por ello el aprendizaje se logra de manera dinámica, del sujeto con su entorno, de modo que sea una construcción dialéctica-comunicativa.

5. EL COACHING-EDUCATIVO: IMPORTANCIA DEL COACH EN LA EDUCACIÓN

El Coaching es una técnica de crecimiento personal, que tiene como objetivo ayudar a conseguir metas, relacionarse de manera efectiva, mejorar las competencias, desarrollar estrategias de liderazgo contingencial, optimar las habilidades y destrezas, para una mejor calidad de vida personal, grupal, profesional y laboral. Obsérvese en la siguiente figura las competencias del coach educativo



Figura 1: Competencias del coach-educativo. Nota: Elaborado por la investigadora (2020).

Un coach es un profesional dedicado a que el proceso formativo y de cambio sea lo más limpio, óptimo y ecológico posible. Como se observa en la figura, el coach debe poseer las siguientes competencias: 1). Personales; las cuales definen el carácter y la forma de ser, representadas por la humildad, curiosidad, flexibilidad, coherencia, consistencia, proactividad, seguridad, paciencia y convicción; 2). Cognoscitivas; representa el dominio de saberes, tales como: Conceptos, esquematización, planeación, estructuración, pensamiento lógico; 3). Relacionales; delinean la forma de interactuar entre las personas y los grupos: Saber comunicar, respetar el Disenso, escuchar al otro, establecer diálogos; 4). Técnicas que son las forma de utilizar herramientas para una actividad específica: Solucionar problemas, trabajar en equipo, modelar conductas y estructurar tareas y 5). Actitudinales que representan las formas de actuar: Habilidades, comportamientos y actitudes.

El coach representa una persona para el “acompañamiento”, o “guía”, en palabras de (Lozano Corea, 2008:128) “...es un profesional con formación especializada y conocimientos de técnicas de ayuda que permiten crear un espacio de diálogo entre él y el coachee (entrenado), un espacio de reflexión para mejorar”. De acuerdo a (Becart, 2015:66) “...varios términos coexistentes para referirse a la aplicación del coaching, para lograr objetivos educativos: Coaching personal, Coaching educativo, Coaching académico, Coaching escolar o también Coaching educacional”. Independientemente del tipo de coaching, el coach tiene un rol de guía, como lo muestra la siguiente figura:

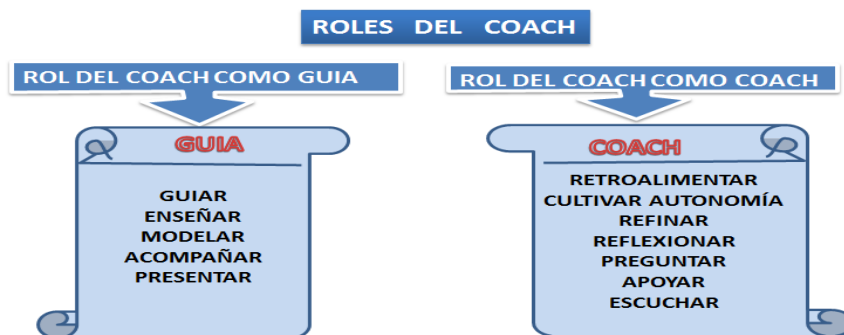


Figura 3: Los roles del Coach. Fuente: Tomado de Camacho Serrano y Espinosa Moreno (2016) Elaborado por la investigadora (2020)

El coach como guía, ofrece y comparte información, sugerencias, retroalimenta, reflexiona, pregunta, escucha, apoya y cultiva la autonomía; comparte sus conocimientos en forma directa y presenta técnicas para el desarrollo de la dimensión social y afectiva. El trabajo del coach en la educación es llevar a la persona más allá del estado de confort hasta lograr nuevos comportamientos que

le ayudaran en este caso al docente a hacer su trabajo más efectivo, y a desarrollar un modelo mental de líder. De igual forma debe crear ambientes para que las personas se motiven y energices su conducta hacia la meta de logro.

Uno de los trabajos principales del coach es ayudar a planear y ser proactivo, para ello debe tomar en cuenta las características del entorno y la naturaleza del trabajo a desempeñar, iniciando con un diagnostico situacional de necesidades, sobre la ubicación de la institución educativa, los actores sociales y el entorno, tal como se muestra en la siguiente figura:



Figura 4: El Coach en las organizaciones educativas. Nota: Elaborado por la autora (2020).

Una vez realizado el diagnostico, debe continuar con los procesos de orientación y guía, donde muestre iniciativa para guiar el trabajo en equipo, a través de múltiples perspectiva, manejando el entendimiento, la creatividad, creando un ambiente favorable para que las personas energicen su conducta (se motiven) hacia el logro de la meta, hasta lograr nuevos comportamientos que le ayudaran al docente para que su trabajo sea más efectivo y a desarrollar un modelo mental de líder.

6. Construyendo los Hallazgos

Los hallazgos se reportan en función de las verbalizaciones aportadas en la entrevista semiestructurada, por los docentes (1ero a 6to) grado de la Escuela Básica "Miguel González Granadillo" y responden a los propósitos específicos de la investigación

6.1 Conocimiento que posee el docente sobre el Coaching y su utilidad (prop1)

El primer propósito estuvo dirigido a describir el conocimiento que posee el docente de Educación Primaria sobre el Coaching y qué utilidad le atribuye. En este aspecto es importante destacar que el Coaching es una disciplina que promueve desarrollar

el potencial de la persona, consiste en ayudar al otro a aprender para lograr mejorar a través de un proceso de cambio personal. Es un estilo de gestión, una habilidad, un arte que puede lograr un poderoso efecto en el individuo, el grupo y la organización; impulsa, motiva e inspira, pregunta y orienta para que el otro descubra cuáles son las acciones necesarias para realizar una tarea y conseguir a la meta.

Para lograr este propósito se trabajó con los texto clave, inmersos en la verbalizaciones aportados por los docentes (1ero a 6to grado), en la entrevista semiestructurada, apoyado en lo que plantea (Buendía, Colás y Hernández, 2001: 78). “El texto escrito es una forma en que los seres humanos se hacen comprensibles a través del lenguaje”. Obsérvese los hallazgos en la siguiente figura:

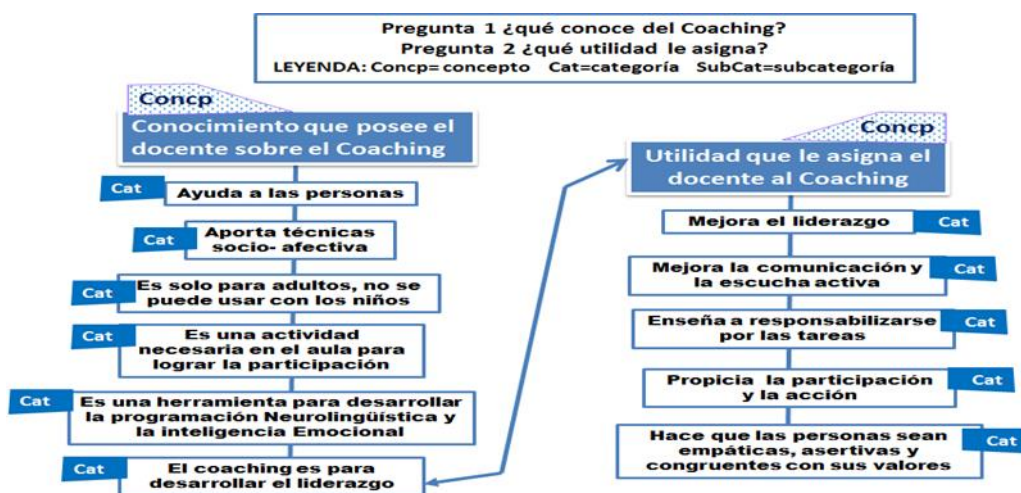


Figura 5: Conocimiento y utilidad del Coaching. Fuente: Tomado de la información aportada por los docentes de Escuela Básica “Miguel González Granadillo” en la entrevista semiestructurada. Preguntas 1 y 2

Como se observa en la figura emergieron dos conceptos: Conocimiento sobre el Coaching y utilidad que le asigna el docente, de estos conceptos se encontraron once (11) categorías, pero no emergieron subcategorías. Se observa de las respuestas, que los docentes no están claros o desconocen desde un punto de vista teórico lo que es el Coaching, ya que no aportaron conceptualizaciones, solo indican aspectos generales que consideran como Coaching (ayudar a las personas, aportar técnicas, desarrollar las emociones y el liderazgo). Uno de los hallazgos preocupante es que los docentes consideran que el Coaching es una actividad para los adultos, si tienen este concepto es imposible que no lo implemente con los niños y niñas (1ero a 6to) grado en el ambiente aúlico.

Al preguntar sobre la utilidad que aporta el uso del Coaching estos docentes si conocen sobre ello ya que consideran que mejoran el liderazgo, la comunicación y la escucha activa; enseña a responsabilizarse por las tareas; propicia la participación y la acción y hace que las personas sean empáticas, asertivas y congruentes con sus valores. Como puede verse, las respuestas de los docentes en las preguntas N° 1 y 2, se tornan contradictorias, ya que si no tienen un concepto claro y bien definido del Coaching, cómo pueden saber los beneficios que aporta. La investigadora considera que sus respuestas responden a la deseabilidad social del docente (cómo quiere que lo vean) y están aprendidas en conversaciones informales en el contexto real (la institución educativa), en conversación con sus pares.

6.2 Forma en que el docente aplica el Coaching en el aula (prop2)

Develar cómo el docente aplica el Coaching en el aula fue el segundo propósito de la investigación, en tal sentido se preguntó ¿cómo aplica actualmente en el aula el Coaching?, entendido como las estrategias que usa el docente para poner en práctica el coaching con los estudiantes. Con ayuda de la hermenéutica y el método de comparación constante aplicado a las verbalizaciones, emergieron los siguientes conceptos, dimensiones, categorías y subcategorías, tal como se muestra en la figura:

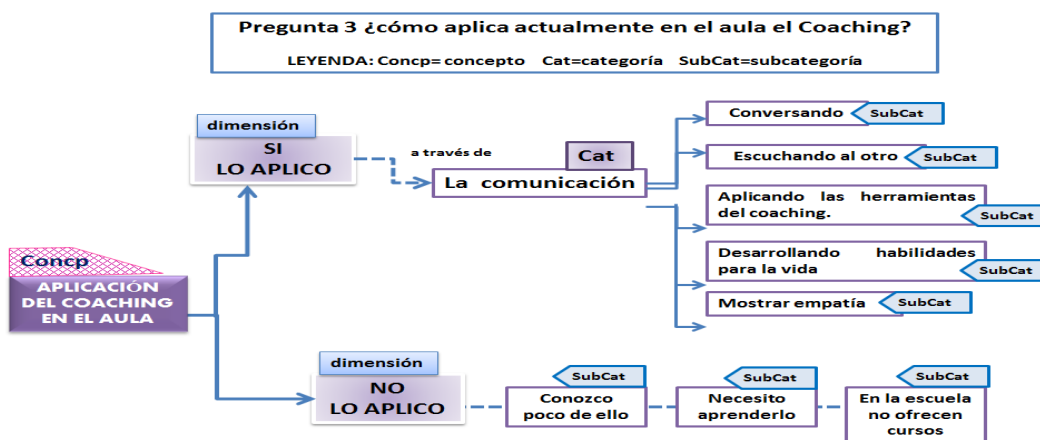


Figura 6: Forma de aplicación del Coaching por el docente. Fuente: Tomado de la información aporretada por los docentes de Escuela Básica “Miguel González Granadillo” en la entrevista semiestructurada. Pregunta 3.

Durante el ciclo hermenéutico emergió el concepto aplicación del coaching, con dos dimensiones: Si lo aplico y No lo aplico. En la dimensión Si lo aplico, surgió la categoría Comunicación, según (Pizzolante, 2010:89) “La comunicación es un

intercambio de valores, racional y emocional, verbal y no verbal. Intercambio de silencios, gestos, intereses y compromisos”. En el contexto del coaching estos intercambios se entienden como el proceso de dinamizar a un grupo de personas (jóvenes y adultos) para que desarrollen competencias que le permitan comunicarse, tomar decisiones, manejar conflictos y resolver problemas de manera consciente. Para (Valenzuela, 2016:4) “Las acciones de formación en coaching permiten desarrollar en los participantes (mandos y directivos) las competencias de coach para que sepan impulsar el potencial de sus colaboradores y mejorar su rendimiento”.

La dimensión No lo aplico, arrojó las subcategorías: Conozco poco de ello; Necesito aprenderlo y en la escuela no ofrecen cursos, estos informantes, por sus comportamientos dan a entender que la responsabilidad de aprender nuevas formas de enseñar es responsabilidad de otros, por lo que muestran con conductas de externalidad y no asumen sus propias responsabilidades.

6.3 Iniciativas emprendedoras para desarrollar competencias de Coach en los docentes (prop3)

El tercer propósito estuvo dirigido a identificar las iniciativas emprendedoras para desarrollar competencias de Coach en los docentes. Al respecto se preguntó ¿qué iniciativas emprendedoras promueve en las etapas educativas?. El emprendimiento es una manera de ser, de sentir, de vivir, que conduce a las personas a dedicar tiempo, esfuerzo y recursos para desarrollar una iniciativa o un proyecto de vida. Los hallazgos se muestran en la siguiente figura:



Figura 7: Iniciativas del docente para desarrollar el Coaching. Fuente: Tomado de la información aporretada por los docentes de Escuela Básica “Miguel González Granadillo” en la entrevista semiestructurada. Pregunta 4.

En esta pregunta los docentes indicaron que para desarrollar emprendimientos en los alumnos usan ejercicios de “ganar ganar”, donde los estudiantes hacen diagramas, realizan juegos de negociar y toman decisiones. La segunda categoría fue dar a conocer experiencias de vida de manera individual, grupal y en equipos de trabajo; conversando, intercambiando ideas y simulando situaciones. La última categoría fue lecturas guiadas de temas de Coaching (Personal, Familiar, Educativo, Organizacional, Deportivo, Ontológico, Sistémico, Emocional) y sobre las Funciones del Coach y del Coachee.

7. LA TEORIZACIÓN: LO EMERGENTE DE LA REALIDAD

Esta aproximación teórica sobre el Coaching Educativo como herramienta didáctica para desarrollar emprendimientos en el aula, gira en torno a las teorías y posiciones de expertos en esta área de estudio y como un aporte para aquellos docentes interesados en conocer y profundizar sobre el coaching para su uso en el aula de clase.

El coaching es una metodología que permite el máximo desarrollo individual, personal y profesional de las personas e influye en su transformación, provocando cambios de perspectiva, aumentando la motivación, el compromiso, la identidad, el autoconcepto, la autoestima y la responsabilidad, en un proceso de “ganar ganar”. Como disciplina desarrolla el entrenamiento y el aprendizaje con significado y para toda la vida, que se sitúa en la esfera de la motivación, la acción y la aplicación, la cual se desarrolla en la relación con el coach, quien te ayudará a que obtengas resultados significativos que permitan cambiar tu mundo de vida, personal, estudiantil, profesional y laboral.

Existen diferentes tipos de Coaching en función de las áreas que se quieran desarrollar, entre los que se destacan: Personal, familiar, educativo, organizacional, deportivo, ontológico, sistémico, emocional, coercitivo y de programación Neurolingüística.



El Coaching personal, se desarrolla en sesiones de interacción de manera personalizada (coachee-persona) para conseguir fines particulares. Es decir, hay un encuentro exclusivo con un coach (entrenador) que facilita el proceso de aprendizaje y el coachee, quien es la persona que hace y se responsabiliza del proceso de cambio para conseguir el objetivo, tendrá el privilegio de elegir el tema que desea trabajar.

El Coaching familiar es una herramienta de acompañamiento y apoyo, como forma de progreso de las relaciones de pareja, de los parientes y del núcleo familiar, con fines de mejorar la convivencia. Tiene como objetivo orientar, guiar a las familias para que tengan una dinámica armoniosa y feliz en el hogar, trabajando los siguientes aspectos: 1). La relación de la familia con los amigos, la comunidad, la sociedad; 2). La relación de la familia en sí y 3). La relación de cada miembro de la familia consigo mismo. El Coaching Educativo, hace referencia al conjunto de acciones que lleva a cabo un individuo y que tienen como objetivo acompañar a otras personas a conseguir sus objetivos, potenciando sus habilidades y aportando recursos para superar sus limitaciones en el ámbito formativo. Este coaching debe ser cooperativo, no directivo, y potenciar en el estudiante los procesos para *aprender a aprender, aprender a comunicar y aprender a relacionarse*.

Cuando se habla de Coaching Organizacional, esta metodología es una gran herramienta para expandir y mejorar la empresa, cuyo objetivo es transformar a las organizaciones a través de las potencialidades de sus empleados para obtener los resultados deseados por la compañía. Por su parte, el Coaching Deportivo es un proceso de entrenamiento y un aprendizaje para que el deportista haga emerger sus habilidades y capacidades, tanto personales como colectivas y el Coaching Ontológico es una dinámica de transformación mediante la cual las personas y organizaciones revisan, desarrollan y optimizan sus formas de estar en el mundo; se presenta como una conversación que crea una nueva cultura y no como una técnica dentro de la cultura subyacente.

Independientemente del tipo de Coaching, se genera una relación profesional entre el coach y el individuo o grupo, para apoyar y lograr resultados exitosos con base en metas que el mismo asesorado establece, esta relación permite que el coach identifique en qué lugar está el individuo hoy y que está dispuesto hacer para llegar a donde quiere estar en el futuro.

¿Cómo se realiza el proceso de aprender coaching?, en todo proceso de coaching existen dos personas básicamente el coachee y el coach. El coach, quien es el facilitador, entrenador que acompaña al coachee en su aprendizaje y el coachee, el cual es la persona que recibe ayuda de un coach, no aprende nada del coach, sino que sólo aprende de sí mismo.

Por ello, para adquirir las competencias para conocer, manejar y aplicar el coaching se deben seguir una serie de procesos: 1). El coachee toma conciencia para asumir las consecuencias de sus decisiones; 2). El coach fomenta el crecimiento personal y académico; 3). Ayuda con el manejo de las emociones; 4). Genera la activación para lograr el cambio en la vida de la persona; 5). Instruye en el manejo del tiempo; 5). Organiza un ambiente motivante para lograr un esfuerzo sostenido; 6). Fomenta un automonitoreo y 7). Desarrolla la capacidad para adaptarse a las normas.

Para obtener una certificación de Coaching, la persona debe formarse (aprender) y una de las vías es a través del modelo Quídam (Q) de Coaching. Se trata de un sistema abierto para la construcción de transformaciones duraderas que incluye acciones permanentes y evolutivas (Auto-Evaluación; Cambios Notables y Medidas de Productividad).

Como se observa, en el Modelo Quídam (Q), convergen diferentes insumos y tres niveles: Indicadores de productividad, cambios notables y autoevaluación, integrados en un todo armonioso y original que lo hace sencillo y práctico (Díaz, 2004:23) al respecto plantea “Se basa en el elemento humano de Schutz (2005), en la teoría de la autoestima de Branden (1995, 1998), la teoría de la elección de Glasser (1998)”. El modelo construye autoestima y conciencia de sí mismo, para una capacidad aumentada de acciones que se hacen posibles de manera natural y efectiva

La Capacidad de acción a futuro (CAF), expresa algo que el receptor siente como importante y estimulante para su vida (logro-éxito). Las acciones inmediatas y deliberadas se van construyendo y una vez que se integren, el logro de los resultados se hace sencillo y se manifiesta en el entusiasmo, la energía del receptor, lo cual hace que los comportamientos sean flexibles ya que todo se basa en la autoestima. En palabras de (Branden, 1995:23) “La autoestima permite a las personas transformarse hacia su máximo potencial, adaptarse y afrontar los retos de manera relevante”.

La base del modelo presenta las dimensiones en las que se sustenta: Dimensión de Competencia; se trabaja con indicadores de productividad y con acciones propuestas como sugerencia por el coach, que consisten en hacer algo diferente a lo que usualmente hace la persona (receptor). La acción sirve de base para la reflexión sobre los efectos tanto en la persona (individual) como en los demás (grupales). Las acciones iniciales actúan en cascada y generan más acciones deliberadas, ya sea por iniciativa del receptor para llegar a convertirse en patrones permanentes o generados de la evolución del proceso para operar cambios positivos.

En la dimensión Conciencia, los efectos de las acciones produce un estilo de relaciones que se mantiene (sentimientos de y hacia los otros). En este contexto se entiende conciencia de sí mismo y de su entorno, estas acciones desarrolladas por iniciativa y motivación del receptor (acciones deliberadas) tienen el efecto doble de repercutir en la perspectiva propia, aumentar la autoestima y favorecer el cambio. En la última dimensión denominada Maestría, se desarrolla la autoestima y la valoración de sí mismo y de las personas, lo cual permite ser asertivo en las relaciones y las acciones permanentes y evolutivas, logrando que la brecha entre lo que “Soy” y lo que quiero ser se estreche, por el encadenamiento de los procesos de valoración del “Yo”.

La relación entre coach y receptor está orientada por los principios de apertura, confianza, respeto. Como ilustra la figura el receptor acepta el apoyo del coach; el coach no empuja ni jala al receptor, simplemente le invita a participar en el proceso de cambio, mantiene y alienta la intención de cambio, en cuyos deseos se centra.

8. REFLEXIONES FINALES

Desarrollar buenas prácticas desde la formación de docentes-coach apoyándonos en las herramientas coaching y en la educación emocional, va a favorecer un proceso de acompañamiento, autorreflexión, autoconocimiento y comunicación efectiva, que permitirá sacar lo mejor de las personas y de la comunidad de influencia, a través de un proceso que converge con los emprendimientos como forma de vida.

Para que el coaching se mantenga y tenga relevancia, en los procesos educativos-formativos, la comunicación es completamente necesaria para apoyar y fortalecer los diferentes proyectos durante el proceso de construcción y creación del proyecto de vida, personal, educativo, social, laboral e institucional.

El desarrollo de competencias que resultan claves en el proceso de emprender como son: la creatividad, el trabajo en equipo, la observación, el pensamiento analítico y crítico, la iniciativa, la flexibilidad y adaptabilidad, desarrollan la interacción, responsabilidad y autonomía de las personas, para construir su propio mundo de vida.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aranda, I. (2013). *Emociones Capacitantes*. Madrid, Ediciones Rasche.

Branden, N. (1995) *Los seis pilares de la autoestima*. Barcelona: Paidós

- Becar A. (2015) *El Impacto del coaching en el desarrollo de competencias para la vida: Un estudio de caso en el Caribe colombiano*. Universidad Pablo de Otavide de Sevilla. España.
- Bisquerra, R. (1998): *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica*. Barcelona, España. Ediciones Praxis Universidad.
- Blozer, G. y Jones, R. (2018). Understanding the factors that determine workplace coaching effectiveness: a systematic literature review. *European journal of work and organizational psychology*. Ediciones Funder region.
- Bou, J.F. (2013). *Coaching educativo*. Madrid: LID
- Buendía, L.; Colás, P. y Hernández, F. (2001). *Métodos de investigación en Psicopedagogía*. Madrid. España. McGraw-Hill.
- Camacho Serrano, C A y Espinosa Moreno. R (2016) *El coaching educativo y el desarrollo socioafectivo como propuesta estratégica de gestión de liderazgo*. Facultad de ciencias de la educación. Universidad libre. Bogotá d.C. Colombia.
- Chornet, F.J. (2015). *Estudio de coaching como herramienta para el desarrollo personal y de su impacto en el rendimiento*. Universidad católica de Valencia San Vicente Mártir, España.
- Díaz, M. (2004) *Coaching in the Spirit of the Human Element*. En R. Parkins y R. Walden (eds) *The Human Element at Work*. San Francisco: Bcon WSA International
- Echeverría, R. (2011). *Ontología del lenguaje*. Buenos Aires. Ediciones Granica.
- Flick, U. (2015). *El diseño de investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.
- Glaser, B y Struss, A. (1967) *El desarrollo de la teoría fundada*. Chicago, Illinois: Aldine.
- Gordillo, M.V. (2008). Nuevas perspectivas en orientación: del counseling al coaching. *Revista digital Orientación y sociedad*. [Documento en línea]. Recuperado de: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-88932008000100006&script=sci_arttext
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México. D.F. Mc Graw-Hill.
- Husserl, E (1994). *Problemas Fundamentales de la Fenomenología*. Madrid. Alianza Editores.
- Lozano Corea, L J. (2008) El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales. *Revista EAN No. 63*: mayo-agosto de 2008 p.p.127-144

Oller, A.C. (2011). *Coaching scolaire, école, individu: l'émergence d'un accompagnement non disciplinaire en marge de l'école*. Universidad de Grenoble, Francia.

Pizzolante, I (2010) *"El poder de la comunicación estratégica"* Bogotá, Colombia. Editorial Pontificia Universidad Javeriana.

Ravier, L. (2005). *Arte y ciencia del coaching*. Buenos Aires. Ediciones Dunken.

Valenzuela, G (2016). *Coach profesional*. [Documento en línea]. Disponible en <http://www.arearh.com/coaching/CCI.htm> visitada el 27 de junio de 2017.