

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
UNIDAD DE GRADUACIÓN PROFESIONAL
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA -CIEPs-
“MAYRA GUTIÉRREZ”**

**“COACHING ESCOLAR PARA DOCENTES DEL
COLEGIO IMB-PC”**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO AL HONORABLE
CONSEJO DIRECTIVO
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

POR

DORA MARÍA DÍAZ RIVAS

**PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE
PSICÓLOGA**

**EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADA**

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2014

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a man in a hat and robe, surrounded by various symbols including a castle, a lion, and a column. The Latin motto "CETERAS ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACCADEMIA COACTEM INTER" is inscribed around the perimeter. The text is overlaid on the seal.

CONSEJO DIRECTIVO
Escuela de Ciencias Psicológicas
Universidad de San Carlos de Guatemala

Licenciado Abraham Cortez Mejía
DIRECTOR

Licenciado Mynor Estuardo Lemus Urbina
SECRETARIO

Licenciada Dora Judith López Avendaño
Licenciado Ronald Giovanni Morales Sánchez
REPRESENTANTES DE LOS PROFESORES

Licenciado Juan Fernando Porres Arellano
REPRESENTANTE DE EGRESADOS

C.c. Control Académico
CIEPs.
Archivo
Reg. 053-2014
CODIPs. 1988-2014

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

6 de noviembre de 2014

Estudiante
Dora María Díaz Rivas
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiante:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el Punto DÉCIMO SEXTO (16º) del Acta CUARENTA Y OCHO GUIÓN DOS MIL CATORCE (48-2014), de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 6 de noviembre de 2014, que copiado literalmente dice:

“**DÉCIMO SEXTO**: El Consejo Directivo conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: “**COACHING ESCOLAR PARA DOCENTES DEL COLEGIO IMB-PC**”, de la carrera de Licenciatura en Psicología, realizado por:

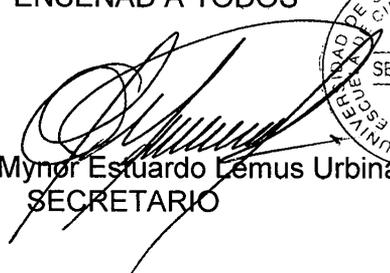
Dora María Díaz Rivas

CARNÉ No. 2007-13779

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por la Licenciada Johand Palencia Solórzano y revisado por la Licenciada Iris Janeth Nolasco. Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis, con fines de graduación profesional.”

Atentamente,

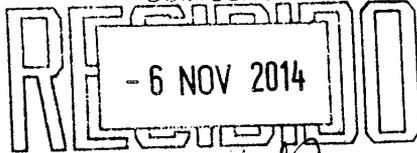
“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciado Mynor Estuardo Lemus Urbina
SECRETARIO



/Gaby

Escuela de Ciencias Psicológicas
Recepción e Información
CUM/USAC



FIRMA:  HORA: 14:10 REGISTRO:

UGP 292-2014
REG: 053-2014
REG: 076-2014

INFORME FINAL

Guatemala, 04 de Noviembre 2014

SEÑORES
CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO

Me dirijo a ustedes para informarles que la Licenciada Janeth Nolasco ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

“COACHING ESCOLAR PARA DOCENTES DEL COLEGIO IMB-PC”.

ESTUDIANTE:
Dora María Díaz Rivas

CARNE No .
2007-13779

CARRERA: Licenciatura en Psicología

El cual fue aprobado el 22 de Octubre del año en curso por la Docente encargada de esta Unidad. Se recibieron documentos originales completos el 30 de Octubre del 2014, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes para obtener ORDEN DE IMPRESIÓN.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


M.A. Mayra Friné Luna de Alvarez

UNIDAD DE GRADUACIÓN PROFESIONAL

Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs. “Mayra Gutiérrez”



c.c archivo
Andrea

UGP. 292-2014
REG 053-2014
REG 076-2014

Guatemala, 04 de Noviembre 2014

Licenciada
Mayra Friné Luna de Álvarez
Coordinadora Unidad de Graduación
Escuela de Ciencias Psicológicas

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN, titulado:

“COACHING ESCOLAR PARA DOCENTES DEL COLEGIO IMB-PC”.

ESTUDIANTE:
Dora María Díaz Rivas

CARNÉ No.
2007-13779

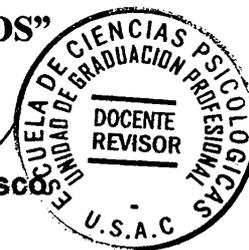
CARRERA: Licenciatura en Psicología

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el 22 de Octubre 2014, por lo que se solicita continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciada Iris Janeth Nolasco
DOCENTE REVISORA



Andrea./archivo

Guatemala, 28 de Agosto de 2014.

Docente encargado (a)
De la Unidad de Graduación Profesional
Escuela de Ciencias Psicológicas
USAC

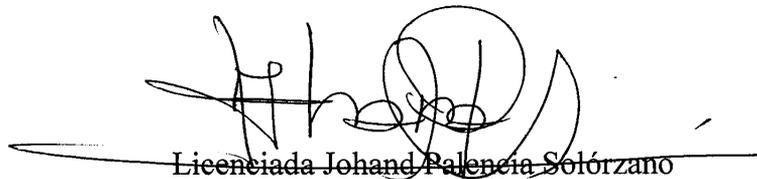
Por este medio me permito informarle que he tenido bajo mi cargo la asesoría de contenido del informe final de investigación titulado “Coaching Escolar para Docentes del Colegio IMB-PC” realizado por la estudiante **DORA MARÍA DÍAZ RIVAS**, con CARNÉ 200713779.

El trabajo fue realizado a partir del 8 de Abril hasta el 28 de Agosto de 2014.

Esta investigación cumple con los requisitos establecidos por la Unidad de Graduación Profesional por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE y solicito se proceda a la revisión y aprobación correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo,

Atentamente,



Licenciada Johand Palencia Solórzano

Master en Administración y Desarrollo de Recursos Humanos

Colegiado Activo No. 6563

Asesor de Contenido



Colegio de Informática IMB-PC No. 2

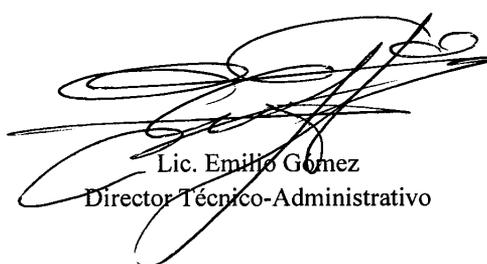
Guatemala, 20 de Agosto de 2014

Docente Encargado (a)
Unidad de Graduación Profesional
Escuela de Ciencias Psicológicas
USAC

Deseándole éxito al frente de sus labores, por este medio le informo que la estudiante Dora María Díaz Rivas, Carné 200713779 realizó en esta institución su trabajo de campo con 22 docentes, como parte del trabajo de investigación titulado: “COACHING ESCOLAR PARA DOCENTES DEL COLEGIO IMB-PC” durante el presente año hasta el 20 de Agosto, viviendo diferentes etapas de entrevista, capacitación, práctica y evaluación.

La estudiante en mención, cumplió con lo estipulado en su proyecto de investigación, por lo que agradecemos la participación en beneficio de nuestra institución.

Sin otro particular, me suscribo,


Lic. Emilio Gómez
Director Técnico-Administrativo



PADRINOS DE GRADUACIÓN

CONSUELO ESPERANZA MAIRÉN CHÁVEZ

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

COLEGIADO 1776

CARLOS ENRIQUE GUTIÉRREZ NÁJERA

LICENCIADO EN CONTADURIA PÚBLICA Y AUDITORÍA

COLEGIADO ACTIVO 3932

DEDICATORIAS

A DIOS:

Por ayudarme cada día, siendo mi fortaleza en todo momento y mostrarme que con humildad, paciencia y sabiduría todo es posible.

A MIS PADRES:

Dora Elena y Ricardo

Por amarme y brindarme en todo momento su apoyo incondicional.

Por enseñarme a salir adelante, afrontando los retos y a vencer dificultades que se han presentado en cada etapa de mi vida.

A MIS HERMANOS:

Ricardo, Roberto y Jorge

Por su cariño y apoyo incondicional. Por ser fuente de alegría y ejemplo en el transcurso de los años.

A MIS ABUELITOS:

Papameme y Mamamary / Miguel Ángel y Abuela Titi

Por ser ejemplos a seguir, siempre tendré presente su amor incondicional, sus sabios consejos y sus abrazos protectores que recibí en muchas oportunidades, hoy levanto una oración al cielo y les dedico este trabajo de tesis.

A MI FAMILIA:

Tíos, Primos, Cuñadas, Sobrinos por acompañarme en este día tan especial.

A MIS PADRINOS DE GRADUACIÓN

Porque han sido de ejemplo y ayuda en mi vida personal y profesional. Ocupan un lugar especial en mi corazón y son fuente de admiración.

A MI NOVIO:

Roberto

Por amarme y respetarme. Por su apoyo, confianza y compañía durante todo el período de estudio.

“La felicidad se multiplica cuando la compartimos con las personas que amamos”

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Escuela de Ciencias Psicológicas, quien me acogió y permitió culminar un logro más de mi etapa profesional.

Al Colegio IMB-PC por permitirme desarrollar el tema de investigación con los profesores de nivel diversificado en el ciclo 2014.

A mi Asesora Licenciada Johand Palencia, por su ayuda, colaboración, amistad, y apoyo para realizar la presente investigación. Siendo una persona ejemplar a nivel personal y profesional.

A mis Padrinos de Graduación por brindarme su confianza y por ser personas ejemplares para mi vida personal y profesional. Ocupan un lugar especial en mi corazón.

ÍNDICE

Contenido	Pág.
RESÚMEN -----	1
PRÓLOGO -----	2
CAPÍTULO I	
1 INTRODUCCIÓN	
1.1 Planteamiento del problema -----	4
1.2 Marco Teórico	
1.2.1 Antecedentes -----	6
1.2.2 Historia de la educación -----	7
1.2.3 Escenarios -----	10
1.2.4 Tipos de educación -----	11
1.2.5 Enseñanza – aprendizaje -----	13
1.2.6 Coaching -----	15
1.2.7 Tipos de coaching -----	22
1.2.8 Coaching escolar -----	26
1.2.9 Ética y forma de trabajo del coach -----	28
1.3 Delimitación -----	34
CAPÍTULO II	
2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
2.1 Técnicas	
2.1.1 Muestreo -----	35
2.1.2 Recolección de datos -----	35
2.1.3 Análisis estadístico -----	36
2.2 Instrumentos	
2.2.1 Entrevista Docentes -----	36
2.2.2 Evaluación de Cuadrantes -----	36
2.2.3 Guía Práctica Coaching Escolar -----	37

CAPÍTULO III

3. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1 Características del lugar y de la población

3.1.1 Características del Lugar ----- 38

3.1.2 Características de la Población ----- 38

3.2 Análisis e interpretación de resultados

3.2.1 Análisis Cuantitativo ----- 39

3.2.2 Análisis Global ----- 41

CAPÍTULO IV

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones ----- 44

4.2 Recomendaciones ----- 45

BIBLIOGRAFÍA ----- 46

Guía Práctica Coaching Escolar ----- 48

ANEXOS

Anexo 1 Entrevista Docentes / Autoevaluación ----- 49

Anexo 2 Evaluación de Cuadrantes ----- 50

Anexo 3 Invitación para Capacitación de una Guía Práctica ----- 52

Anexo 4 Planificación Capacitación Coaching Escolar ----- 53

Anexo 5 Actividad Reflexión "A-B-C" ----- 54

Anexo 6 Actividad Sombrero De Bonos ----- 57

Glosario ----- 59

RESUMEN COACHING ESCOLAR PARA DOCENTES DEL COLEGIO IMB-PC

Autora: Dora María Díaz Rivas

En la Guatemala de hoy, la educación a nivel nacional y la formación es de vital importancia así como el tema del aprendizaje, porque siempre será necesario saber cómo aprenden los alumnos y tener en cuenta que existen diferencias individuales en sus aprendizajes. La misión del profesorado y los resultados de su trabajo toman hoy en día un carácter de altísimo valor estratégico para la sociedad y para la propia persona, por lo que el aprendizaje de técnicas de desarrollo personal por parte del docente es clave para su buen funcionamiento en el aula. Por tales razones la presente investigación tuvo como objetivo general, capacitar a los docentes del Colegio IMB-PC por medio de una guía práctica enfocada al Coaching Escolar, y como objetivos específicos se logró brindar herramientas para optimizar el rendimiento, liderazgo y comunicación eficaz entre los docentes y alumnos, así también resultó de gran importancia la enseñanza de la administración del tiempo y reforzadores durante la aplicación del coaching escolar, las herramientas brindadas en la guía permitieron mejorar algunos roles y manejo en la docencia, uno de ellos fue la motivación del docente con el alumnado y otro permitió cambiar las expectativas para mejora continua del docente hacia el rendimiento académico de sus alumnos. Para efecto se trabajó con 22 docentes a nivel diversificado los cuales trabajan con alumnos de edades comprendidas entre 16-18 años, se trabajó durante un mes y se impartió una capacitación dividida en dos sesiones. Los instrumentos utilizados fueron una entrevista dirigida a docentes, porque permitió conocer al docente y a la vez permitió que el docente realizara una autoevaluación sobre el tema y otros aspectos de educación como los reforzadores de conducta y/o académicos trabajados con sus alumnos, así mismo el saber cómo pondrá en práctica la herramienta sobre Coaching Escolar; la evaluación sobre cuadrantes permite obtener datos sobre las expectativas del docente antes de trabajar Coaching y luego de trabajarlo, mostrando resultados sobre la percepción de conocimientos, habilidades y motivación de sus alumnos relacionado al curso que imparte y que tiene a cargo. Con lo presente, se concluye que los alumnos junto al trabajo docente estarán mejor servidos si la educación muestra mayor interés en el tema del Coaching Escolar, medio para alcanzar los objetivos establecidos que permita el desarrollo de las potencialidades y la superación de las dificultades que se presentan en relación al aprendizaje; y lograr una evolución en el alumno que favorezca su desarrollo personal y académico.

PRÓLOGO

Al abordar el tema “COACHING ESCOLAR PARA DOCENTES DEL COLEGIO IMB-PC” se parte de la premisa básica que la educación se ha visto enfocada únicamente a la enseñanza intelectual de los alumnos, esto denota la carencia de una enseñanza emocional que abarca un potencial oculto que no ha sido explotado. Así mismo el desarrollo de liderazgo ha evolucionado hacia la juventud, sin embargo dentro del esquema educativo no se ha incentivado del todo debido a la ausencia de herramientas que guíen al docente a optimizar este tipo de conducta. Para ello se requiere un plan estratégico que motive de una manera bidireccional a los docentes y alumnos, este permitiendo un crecimiento personal y profesional de manera objetiva para lograr las metas individuales y a su vez grupales, es por eso uno de los objetivos principales de la presente investigación fue capacitar a los docentes por medio de una guía práctica sobre Coaching Escolar, tomando en cuenta y llevando de la mano esta herramienta profesional que se desglosa en varios aspectos a cubrir: desarrollo de competencias, conductas, habilidades, actitudes y una serie de hábitos que aportan aspectos clave para el desarrollo del liderazgo.

Para validar y sustentar los demás objetivos que condujeron al desarrollo de esta investigación, se hizo un análisis del tema con el propósito de que alumnos y docentes que han practicado el coaching, han mejorado no solo su rendimiento académico / laboral y su calidad de vida sino que también su satisfacción por el mero hecho de practicar cualquier actividad diaria.

Así mismo, para efecto se trabajó con 22 Docentes a Nivel Diversificado los cuales trabajan con alumnos de edades comprendidas entre 16-18 años del Colegio “IMB-PC”, con quienes se trabajó durante un período de tiempo de un mes, recabando información por medio de entrevistas a docentes y evaluaciones de diagnósticas, una de ellas fue una evaluación de cuadrantes donde los docentes indicaron la percepción de sus alumnos en relación a los conocimientos,

habilidades y motivación y por último una expectativa de desarrollo previo a trabajar Coaching Escolar y después de trabajarlo.

Posterior al análisis de la información recabada, se presentaron los resultados de las evaluaciones realizadas a docentes, se impartió una capacitación dividida en dos sesiones, se trabajó con una metodología teórica y práctica sobre la guía que presenta herramientas e instrumentos de apoyo que pueden utilizar con sus alumnos dentro de sus aulas y adaptándolas a las materias a impartir. A los docentes se les proporcionó herramientas y actividades de Coaching Escolar, fáciles y adecuados para que puedan ponerlo en práctica junto a sus alumnos y que los jóvenes/adolescentes puedan descubrir un potencial propio en conjunto con la mejora del rendimiento académico. Los beneficios no solo son en el estudiante o el docente, sino que se tropicaliza la idea hacia la institución, y esto genera una mejora continua en la calidad educativa de esta. Una de las limitaciones que cabe mencionar es el tiempo para que los docentes llevaran a cabo las actividades, el tiempo fue corto para lograr visualizar metas y logros alcanzados individual y conjuntamente (docentes y alumnos) en el desarrollo del Coaching Escolar.

El desarrollo de esta investigación se constituye en un aporte para la psicología aplicada a las áreas educativa y clínica, pudiendo ser como fuente de consulta para el proceso de Enseñanza-Aprendizaje. Todos los procesos de coaching deben de tener resultados, pero no todos los resultados serán iguales. Se puede lograr obtener mucho más de los procesos si tiene las expectativas adecuadas sobre lo que se quiere lograr; en tal caso, los resultados del coaching escolar, serán mucho más visibles y tangibles.

En adición a la mención anterior, es un aporte integral de una idea que va hacia la Universidad de San Carlos de Guatemala y al Centro de Investigación en Psicología –CIEPs- “Mayra Gutiérrez”, lleva un enfoque de conocimiento empírico y científico debido a las nuevas generaciones, quienes permiten la promoción y actualización de conocimientos en temas como esté donde se pretende lograr el bienestar y beneficio de toda persona que lo conozca y desee poner en práctica.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El problema tratado evidenció la dificultad que muestran algunos docentes para trabajar con el manejo de disciplina, conductas dentro del aula, problemas de aprendizaje y la falta de compromiso en la participación y realización de tareas por parte de sus alumnos en determinadas tareas. Dentro del proceso de aprendizaje, existen deficiencias, derivadas a la falta de recursos tanto educativos como económicos, a lo cual se suma la forma en que se efectúa la enseñanza en las aulas y los docentes únicamente se han centrado en aspectos teóricos - metodológicos y no emocionales. Por tanto, se ha notado que los alumnos se desmotivan y no muestran el total interés en sus clases; esto los ha llevado a bajar sus calificaciones, falta de participación en el aula y en algunas oportunidades desarrollar comportamientos no deseados como bien mencionado. Se concluye, que ésta es la causa de por qué los alumnos son receptores pasivos y no llegan a tener la capacidad necesaria para analizar adecuadamente la información, liderar dentro del aula y aumentar su rendimiento académico. Al presentarse determinados comportamientos y situaciones, la mayoría de docentes del colegio IMB-PC no se han preocupado por trabajar con reforzadores de conducta dentro del aula y tampoco han llevado a cabo un plan de acción con determinados alumnos, simplemente ignoran y dejan pasar ciertas acciones como las mencionadas y otros tienden a imponer la disciplina dentro del aula, sin percatarse que como seres humanos en formación, necesitan que se les establezca normas que incluyen obligaciones y deberes, así como prohibiciones; buscan propiciar comportamientos que favorezcan la vida en sociedad. Al implementar y trabajar disciplinas con sus alumnos, lo más recomendable es que sea de forma asertiva, ya que permite que sea un proceso positivo que guía y ayuda para todo ser humano, permitiéndole dominar su autocontrol, facilitando el proceso de aprendizaje. Y en adición, es una disciplina que afirma la enseñanza y tiene como objetivo obtener un cambio permanente en la conducta tanto del docente como del alumno. La disciplina asertiva no es un método solo para manejar el grupo sino para buscar la interiorización de valores y fomentar un sentido de responsabilidad

en el alumno adolescente. Por lo anterior, se buscaron respuestas esperadas a dichas interrogantes, entre ellas: ¿Cuáles son algunos de los beneficios al trabajar con el Coaching Escolar? Lo que se pretende lograr como beneficio a través del sistema educativo es mejorar los resultados académicos, combatir el fracaso escolar, desarrollar liderazgos positivos y aumentar el autoestima de los alumnos. ¿De qué manera trabajarán docentes y alumnos el Coaching? Para que se lleve a cabo lo mencionado, es necesario que todos los docentes sean ampliamente capacitados en el tema de Coaching Escolar, pues de esa manera podrán convertirse en los “Coach” quienes deberán atender las necesidades de cada estudiante y las del grupo. Tienen como objetivo principal apoyar a los alumnos y motivarlos a alcanzar el éxito durante el curso y cabe mencionarse que dentro del trabajo asignado debe existir confianza, esfuerzo, respeto y méritos que serán los motores impulsores hacia el trabajo bien hecho. Así se contribuirá al buen ambiente en clase, pero sobre todo, se mejorarán las relaciones y las competencias esperadas. Para finalizar, ¿Cómo administrar de manera efectiva la aplicación del Coaching? Se considera que el trabajo de Coaching Escolar será más cómodo y más eficaz, debido a la libertad de elegir temas a trabajar por parte del alumnado, con flexibilidades en determinados tiempos, mientras que el trabajo impuesto y con rigidez en el tiempo de cumplir con ciertas tareas asignadas, tiene pocas oportunidades de éxito. Es importante mencionar que los reforzadores brindados oportunamente suelen ser bastante efectivos durante la administración del Coaching. Así mismo, para efecto se trabajó con 22 Docentes a Nivel Diversificado los cuales trabajan con alumnos de edades comprendidas entre 16-18 años del Colegio “IMB-PC”, con quienes se trabajó durante un periodo de tiempo de un mes, recabando información por medio de entrevistas a docentes y evaluaciones de diagnósticas, una de ellas fue una evaluación de cuadrantes donde los docentes indicaron la percepción de sus alumnos en relación a los conocimientos, habilidades y motivación y por ultimo una expectativa de desarrollo previo a trabajar Coaching Escolar y después de trabajarlo. Y se brindó una capacitación sobre una guía práctica de coaching escolar para docentes, dividida en dos sesiones.

1.2 MARCO TEÓRICO

1.2.1 Antecedentes

La investigación titulada “El Coaching como medio de comunicación para la organización comercial dentro de las competencias laborales” ¹, realizada por la autora Aleida Melisa Barrientos de Paz, en el ciclo 2013, representó como el coaching puede enfocar y optimizar las competencias laborales de un colaborador por medio del ambiente laboral dirigido por un coach. Así mismo, indicó que el coaching es una actividad que influye críticamente en el proceso de desarrollo de competencias mediante la información que facilita, la formación que produce (como autoridad y modelo), y el entrenamiento que promueve. Una persona sola no puede desarrollar al cien por ciento sus competencias laborales y queda desprotegida ante su propio desconocimiento sobre lo que no sabe y ante su propio desánimo por dificultad del aprendizaje. Además de tener en cuenta las diferencias en personalidad. El coach es el líder natural de su gente y ha de adaptar su estilo dependiendo de la concordancia entre percepciones personal y externa, y de la naturaleza de la competencia de que se trate. La dedicación del tiempo y estudio mental que requiere el proceso de coaching se ven ampliamente recompensadas tanto por el tiempo que se gana al tener subordinados con más talento como por el crecimiento personal que experimenta el directivo en el proceso.

La investigación titulada “Coaching o memoriting como métodos a utilizar en el Departamento de Recursos Humano” ², realizada por la autora Jenifer Elisa Pérez Herrera, durante el año 2007, también demostró que al implementar los métodos de se logra un ambiente adecuado en el trabajo, una comunicación eficaz entre el jefe y colaborador y sobre todo motivar al empleado para que este demuestre sus capacidades y ser la persona idónea para desempeñar el puesto. Los resultados de la implementación de estos métodos resultaron interesantes, en los empleados de la organización son diversos, entre los cuales están: el desarrollo de las ideas por parte de los trabajadores, que en muchas ocasiones por miedo al rechazo no participaban o aportaban sus ideas en el momento en que la organización pretendía realizar algún tipo de cambio, o bien

¹ **BARRIENTOS DE PAZ, ALEIDA MELISA** (Abril, 2013). “El Coaching como medio de comunicación para la organización comercial dentro de las competencias laborales” Tesis USAC

² **PEREZ HERRERA, JENIFER ELISA** (Octubre, 2007). “Coaching o memoriting como métodos a utilizar en el Departamento de Recursos Humano” Tesis USAC

requerían nuevas ideas para lograr una nueva imagen en algún departamento de la organización. Es importante que el Departamento de Recursos Humanos implemente los métodos de coaching y memoriting para que el jefe de cada departamento de la organización logre que la relación entre jefe y colaboradores sea más personalizado y no basarse únicamente en los usos de la tecnología como lo son el correo electrónico a través del teléfono.

La investigación titulada “Importancia del Coaching para personal de nuevo ingreso a corporación Aceros de Guatemala”³, elaborada por la autora Olga Gabriela Valenzuela Álvarez, durante el año 2012, tuvo como objetivo principal, la implementación de los métodos de coaching para evidenciar la efectividad del proceso a todo nivel, dentro de la estructura empresarial y personal. El coaching como un nuevo proceso es beneficioso y más práctico para la empresa, por su sencillez y que este abarca la mayoría de aspectos mencionados durante las inducciones, este proceso es por mucho más funcional debido a su forma detallada y en todo caso más personalizada. Introducir y aplicar el coaching todas las personas de nuevo ingreso a la empresa, para que se habitúen lo más pronto posible, y sea de mayor utilidad a la brevedad. Es de utilidad para los colaboradores antiguos que sean capacitados en este proceso para poder ponerlo en práctica.

1.2.2 Historia de la Educación⁴

El ser humano desde que nace hasta que muere, vive en constante interacción con su ambiente, que consiste en la recepción y ejercicio de influencias en sus relaciones con él. La educación se refiere a todo aquello que el ser humano recibe del ambiente social durante su existencia, cuyo sentido se adapta a las normas y valores sociales vigentes y aceptados. Así, el ser humano recibe esas influencias, las asimila de acuerdo con sus inclinaciones y predisposiciones, además de que se enriquece o modifica su conducta dentro de sus propios patrones personales.

Es básico conocer el desarrollo histórico de la educación y su vinculación con la psicología para poder entender hoy en día planteamientos de las teorías que

³ **VALENZUELA ALVAREZ, OLGA GABRIELA** (Octubre, 2012). “Importancia del Coaching para personal de nuevo ingreso a corporación Aceros de Guatemala” Tesis USAC

⁴ **WHITEHILL JR., A. M.** (1955). *Relaciones con el Personal*. Nueva York: Mcgraw-Hill. (Ibidem pp 5-13)

subyacen a la práctica docente. A medida que aumentaron los estudios sobre el desarrollo humano y el desarrollo infantil, se establecieron nuevas ideas sobre la educación y sus aplicaciones, con las que pretendían superar concepciones obsoletas; además se desarrolló el conocimiento sobre el crecimiento del niño y la influencia de nuevos descubrimientos en cuanto a los fenómenos psicológicos, tales como las percepciones, emociones, la memoria y la conformación de la personalidad, cuando se estudian dentro de contextos específicos como lo es la educación.

“La educación puede ser institucionalizada y ejercida de modo organizado y sistemático, como en las escuelas y las iglesias, lo cual obedece a un plan preestablecido pero también se puede desarrollar de modo difuso, desorganizado y asistémico, como en el hogar y en los grupos sociales a los que pertenece el individuo, sin obedecer a ningún plan preestablecido. La educación es la preparación para la vida y por la vida. Se puede hablar de varios tipos de educación: social, religiosa, cultural, política, moral, profesional, etc. El tipo de educación, la cual se enfocará este trabajo, es la educación profesional. La formación profesional es “la educación profesional institucionalizada” o no, que prepara a la persona para una profesión en determinado mercado de trabajo. Sus objetivos son amplios y meditados, sus miras a largo plazo, buscan calificar a la persona para una futura profesión.”⁵

El término educación a través del tiempo da múltiples enfoques críticos formulados en función de distintos puntos de vista filosóficos y bajo la influencia de las condiciones socioculturales de cada época. Su análisis puede encararse desde las perspectivas sociológicas, biológicas, psicológicas y el biosociológico.

Por eso el autor Villalpando se refiere a que “existen diferencia sustancial entre los diversos momentos históricos que se conocen y los diferentes tipos históricos de la educación”⁶. Cada uno de éstos corresponde a un nivel de desarrollo educativo,

⁵ WHITEHILL JR., A. M. (1955). *Relaciones con el Personal*. Nueva York: Mcgraw-Hill. Op Cit (pp 12)

⁶ (VILLALPANDO, 2005)

logrado precisamente a través de una conciencia del tiempo y una cierta dinámica social condicionada por la función educativa que se adopte. Existen por lo menos tres tipos de educación condicionada históricamente:

1. **Primitiva:** En donde hay una conciencia del presente y en la que las acciones formativas se acogen a una conservación de los estilos y productos sociales heredados.
2. **Educación Tradicionalista:** En la que se realizan acciones formativas sobre la base de una fijación al pasado.
3. **Educación Progresiva:** Tiene conciencia de una planeación del futuro, con la mira de lograr una superación cultural.

El autor Zuretti señala que “la educación en la época primitiva tenía tres características que la pueden definir mejor, en primer lugar es espontánea, se deja a la disfunción del ambiente, en segundo es imitativa entre las generaciones de jóvenes y la de los adultos; y tercero, es invariable a lo largo de varias generaciones.”⁷

“A medida que el hombre se hacía más sedentario, se apropiaba cada vez más de los productos culturales que creaba, y transmitía a su descendencia los conocimientos alcanzados en estos campos.”⁸

De ese modo, la intención educativa se fue acentuando en sus prácticas sociales y se llegó a la institucionalizar la práctica del aprendizaje y de la enseñanza, es decir, la práctica escolar. “En el caso del hombre primitivo, lo que dio origen a esa primera intención de enseñar fue la necesidad de transmitir los conocimientos de una generación a otra para conservar la especie.”⁹

⁷ (ZURETTI, 1988)

⁸ E. ESTRADA SANDOVAL, Historia de la Educación. (1993). *Historia de la Educación* (págs. 11-14). Guatemala.

⁹ (www.monografias.com, <http://www.memo.com.co/fenonino/aprenda/historia/evoluci%F3n-cultural.html>, s.f.)

1.1.3 Escenarios:

“Los escenarios de la psicología educativa nos presentan de la siguiente manera la educación institucional a lo largo de la historia.”¹⁰

- *Época primitiva* (Hace 10,000 años) Como se presentó anteriormente; surge como una actividad natural con fines de supervivencia.

- *Antigüedad* (siglo V a.C al siglo II d.C) muestran el origen y consolidación de la escuela.
 - ✓ Egipto
 - ✓ Mesopotamia
 - ✓ Grecia
 - ✓ Roma

- *Edad Media* (Siglo II al XV) La educación en manos de la iglesia. Surgimiento de las Universidades.
 - ✓ Imperio Romano
 - ✓ Europa
 - ✓ Francia, Italia y Alemania

- El Renacimiento (Siglo XV) Expansión del humanismo. Consideración al alumno.
 - ✓ Europa Central

- El Movimiento de Reforma (1517 – 1562) Desarrollo de métodos y planes de estudio por parte de los jesuitas.
 - ✓ Alemania
 - ✓ Italia

¹⁰ (LUZURIAGA, L. Historia de la Educación y de la Pedagogía. Buenos Aires, Argentina: Lozada.)

- Época Moderna (siglo XVI y XVII) La escuela se moderniza, primer libro de texto ilustrado con Comenio.
 - ✓ Europa central

- La Ilustración. (siglo XVIII) Surge el pensamiento pedagógico ilustrado. Planes nacionales de educación en Francia.
 - ✓ Alemania
 - ✓ Francia
 - ✓ Suiza

- Época Moderna. (siglo XVII y XIX) Nuevas instituciones escolares a principios del siglo XIX. Surge el positivismo y su contraparte, el pensamiento socialista.
 - ✓ Francia
 - ✓ Rusia
 - ✓ Suiza

- Época Contemporánea. (Siglo XIX y XX)
 - ✓ La escuela nueva.
 - ✓ La escuela progresista (España, Francia, Italia, Suiza)
 - ✓ La escuela antiautoritaria (Norteamérica)
 - ✓ La pedagogía institucional.
 - ✓ La educación popular. (Reino Unido, Estados Unidos)
 - ✓ El sistema educativo actual. (Francia, España y Latinoamérica)

1.1.4 Tipos de Educación¹¹:

Conforme el tiempo ha transcurrido, han ido surgiendo distintos tipos de educación. En términos sociológicos, la educación se puede dividir en dos grandes apartados:

¹¹ Quintana, J. M. (1991). *Iniciativas sociales en educación informal*. España. Ibidem

➤ *Educación universal*¹²

Es dirigida a todos los miembros de una sociedad para que las nuevas generaciones adopten las normas y valores morales que deben poner en práctica en su entorno, todos por igual. Esto podía servir para mantener un orden social en un ambiente capitalista.

➤ *Educación diferencial*

Es dirigida a los individuos para que obtengan los conocimientos y habilidades técnicas necesarias para un desarrollo profesional, de esta manera se especializa y aporta al desarrollo productivo de la sociedad.

➤ *Educación integral*

Es la que abarca varias clases de educación como: la educación intelectual, moral, física, religiosa, estética, etc. Y se refiere a la construcción de la personalidad del hombre, como un ser capaz de poner un sello personal a todas las actividades de su vida, es decir que el ser humano sea único en su forma de ser y en sus actos. Esta constitución humana también incluye los aspectos biológicos, psicológicos, espirituales y sociales. Para lograr esto se necesita que existan determinadas condiciones sociales como la salud, comida, vivienda y seguridad, para que la persona esté completamente desarrollada en todos sus aspectos.

➤ *Educación formal*

Se presta en instituciones educativas como la escuela y la familia, las cuales cuentan con la actitud consciente de impartir un saber, tiene propósitos formativos, es limitada en su duración, sistemática y ejercida por profesionales o padres. Estas instituciones tienen la capacidad de proveer títulos académicos y se encuentran integradas en el organismo educacional de un país determinado, comprende los grados de enseñanza primaria, secundaria y superior o universitaria.

¹² Quintana, J. M. (1991). *Iniciativas sociales en educación informal*. España. Op Cit

➤ *Educación no formal*¹³

Se desarrolla en las instituciones o en los medios que generan actividades no escolares; y que aún así, su intención es educativa. Pretende valerse de los medios de comunicación para enseñar algún tema sin necesidad de ceñirse a la escolaridad formal convencional.

➤ *Educación informal*

Es la que se recibe en el uso cotidiano de la prensa, la radio y televisión y aún la internet. También se obtiene del contacto con grupos sociales, asociaciones o el desarrollo de actividades en tiempo libre como conferencias. Es inconsciente, no intencional, de duración continua y no siempre consigue el propósito de formar. También llamada educación ambiental, espontánea o incidental.

1.1.5 Enseñanza – Aprendizaje:

La enseñanza no puede entenderse más que en relación al aprendizaje; y esta realidad relaciona no sólo a los procesos vinculados a enseñar, sino también a aquellos vinculados a aprender.

El aprendizaje surgido de la conjunción, del intercambio, de la actuación de profesor y alumno en un contexto determinado y con unos medios y estrategias concretas constituye el inicio de la investigación a realizar.

Según el autor Zabala “La reconsideración constante de cuáles son los procesos y estrategias a través de los cuales los estudiantes llegan al aprendizaje “. ¹⁴

Las estrategias de enseñanza-aprendizaje son instrumentos de los que se vale el docente para contribuir a la implementación y el desarrollo de las competencias de los estudiantes.

¹³ Quintana, J. M. (1991). *Iniciativas sociales en educación informal*. España. Op cit

¹⁴ (ZABALZA, 2001:191).

Según la Guía de Evaluación del aprendizaje, realizada por el Ministerio, “Dentro de todo proceso de enseñanza-aprendizaje debe de existir técnicas e instrumentos de evaluación, los cuales permitirán medir el logro de los aprendizajes esperados en el área. Casi siempre se ha tornado, en la práctica educativa, una dificultad el acceso a la diversidad de instrumentos que puedan ser aplicables a los dominios del conocimiento y atendiendo a la naturaleza de cada uno de ellos.”¹⁵

Las **técnicas** se definen como procedimientos y actividades realizadas por los participantes y por el facilitador (docente) con el propósito de hacer efectiva la evaluación de los aprendizajes. Entre ellas podemos mencionar tres tipos: Técnicas no formales, Técnicas semiformales y Técnicas formales

Los **instrumentos** se constituyen en el soporte físico que se emplea para recoger la información sobre los aprendizajes esperados de los estudiantes. Todo instrumento provoca o estimula la presencia o manifestación de los que se pretende evaluar. Contiene un conjunto estructurado de ítems los cuales posibilitan la obtención de la información deseada. Entre ellos podemos mencionar: Escalas de observación (fichas), Registro anecdótico, Diario de clases, Listas de cotejo, Resúmenes, Trabajo de aplicación y síntesis (Informes), Cuaderno de clase, Mapa conceptual, Redes Semánticas, Esquemas, Producciones orales, Diálogo, Entrevista, Asambleas, Puestas en común, entre otros.

El Coaching hoy en día, es un tema y una técnica de interés en todos los países. Ahora muchos profesionales del área de educación están muy interesados en el coaching como una herramienta poderosa para capacitar a sus líderes y estudiantes. Entonces si el coaching es tan importante y tan de moda en varias partes del mundo ¿Qué exactamente quiere decir Coaching?

¹⁵ Guía de Evaluación del Aprendizaje. Ministerio. Dirección Nacional de Educación Secundaria y Superior Tecnológica.2004

1.1.6 Coaching:¹⁶

Desde hace algunos años, se está desarrollando una nueva profesión llamado "Coaching". Ante los ojos del público aún es algo confusa, pero poco a poco ha ido desvelando sus rasgos y características específicas.

Según los Autores: Carmen Máñez, Belén Navarro y Juan Fernando Bou "El concepto originario es el que ha impregnado todo su quehacer diario porque el coaching actualmente, también transporta a las personas de un lugar a otro, de donde están hoy, a donde les gustaría estar mañana, siendo el coach simplemente facilitador de este viaje, un acompañante de lujo en ese provechoso camino, pero nunca el máximo responsable de las decisiones que se van tomando, ni quien asume la pesada carga de cada paso."

Su aparición oficial como disciplina seria, tuvo lugar en EE.UU. en el terreno deportivo hace unos veinte años, después de haber hecho una entrada notable en algunos deportes y sobre todo después de haberse introducido en el mundo de la empresa, el coaching ha interesado rápidamente a todas las profesiones que comportan un proceso de crecimiento personal y a todos aquellos que quieren llevar a cabo un proyecto, aspiran a vivir mejor, o simplemente desean eliminar una molestia pero no sienten la necesidad de asistir a una terapia.

Luego, el Coaching se instala en España a finales de los años 90 sobre todo en el mundo de las empresas; y hoy en día, ha impregnado otros terrenos, como el personal o deportivo.

El Coaching tiene un origen en la mayéutica de Sócrates y de los preceptores de los príncipes; y, desde entonces, se instala en la lógica del actor, la de la persona en acción: ¿Cómo hacer?, ¿Cómo estar?, ¿Cómo desarrollarme? en determinada situación.

¹⁶ PÉREZ, J. F. (3era Edición). *Coaching para docentes*. España: Club Universitario.

Ante cuestiones de este tipo, el coach se centra en la capacidad de la persona para poner en práctica sus competencias, sus talentos y sus cualidades personales.

La llegada de esta profesión ha desplazado otras, obligándolas a redefinirse o definirse mejor. Eso es lo que ocurre, con respecto a la formación, la enseñanza, la psicología o la educación.

➤ *¿Qué es el Coaching?*

El término “Coaching” contrario a lo que marca la tradición, no es un anglicismo, no proviene de un vocablo de lengua inglesa. De esta manera podemos decir que la palabra Coach es de origen Húngaro y hacía referencia a un vehículo tirado por animales que servía para transportar personas de un lugar a otro. Por tanto podemos tomar en cuenta las siguientes definiciones:

Según el Autor Juan F. Pérez, “Es una herramienta o técnica poderosa de cambio que permite orientar a la persona hacia el éxito o bien, como una filosofía de vida que, aunque pretenciosa, según el autor Bou, “suspira por un mundo mejor”.¹⁷

Como diría Gallwey, y recogería posteriormente Whitmore en su libro: “*Coaching: el método para mejorar el rendimiento de las personas*”, la esencia del coaching consistiría en liberar el potencial de una persona e incrementar al máximo su desempeño, ayudándole a aprender en lugar de enseñarle.¹⁸

De esta manera y haciendo hincapié en el primer punto de vista, podríamos definir el coaching como un proceso sistemático de aprendizaje, focalizado en la situación presente y orientado al cambio, en el que se facilitan unos recursos y unas herramientas de trabajo específicas que permiten la mejora del desempeño en aquellas áreas que las personas demandan; y respecto al segundo punto de

¹⁷ PÉREZ, J. F. (3era Edición). *Coaching para docentes*. España: Club Universitario.

¹⁸ WHITMORE, J. (2003). *Coaching: El método para mejorar el rendimiento de las personas*. Barcelona: Paidós.

vista, podríamos definir el coaching como un estilo de vida que pretende poner orden en nuestras conciencias y ayudar a la gente a ser feliz. Tomando en cuenta un conocimiento extenso sobre nosotros mismos y todo lo que nos rodea para intentar alcanzar nuestro propio equilibrio vital y una relación armónica con nuestro entorno.

Sin embargo, se tomó en consideración la definición de los autores Donald Wise y Karen Avendaño,¹⁹ “El Coaching es llevar a una persona valiosa de donde él o ella puede llegar”. Tomando en consideración que esta definición contiene varias palabras claves. La palabra valiosa indica que el coach mira a la persona por el valor que esta tiene. Llevar significa que el coach va a tomar el mando a veces en un viaje que va a realizar con la persona que recibe su coaching. Donde puede llegar, se refiere a llevar a la persona hasta el máximo de su potencial. Para concluir la definición con palabras simples, el trabajo del coach es ayudar a una persona a realizar su máximo potencial.

La actividad del Coaching se nutre actualmente de técnicas que provienen de la programación neurolingüística (PNL), del análisis transaccional, de los enfoques cognitivos y conductuales. El objetivo consiste en llegar, mediante un distanciamiento y una reflexión, a que la persona encuentre su propia solución y explote su potencial. El Coaching se inscribe en una relación de ayuda y puede hacerse eco de los enfoques humanista, sobre todo el de Carl Rogers, que pretende el desarrollo de los propios recursos internos, su expresión y un mejor uso de los mismos.

Dentro de estos años se han ido precisando los métodos y se han diferenciado varios tipos de Coaching, hasta el punto de escindirse en diversas especialidades: coaching de resolución o de desarrollo, memoriting, coaching estratégico, o más

¹⁹ **DONAL WISE** (Febrero 2013).Coaching para el liderazgo educativo, doc. PDF disponible <http://www.reaula.org> ibidem (pp 9-10)

recientemente, coaching de organización, sin olvidar la rápida aparición del coaching de la vida y ahora el coaching escolar.

El coaching puede servir para muchas actividades relacionadas con el liderazgo y con la vida. Cabe mencionarse algunas: Cambio, liderazgo, visión, confianza, comunicación, tiempo, colaboración, entre otras.

Como lo mencionado, existen distintos tipos de coaching, más adelante se ampliarán la información de cada uno. Para abordar y conocer de forma específica este tema, describiremos varias definiciones y términos de mucha importancia.

➤ *¿Qué es un Coach?*

Un coach es un profesional entrenado para guiar a un individuo (llamado coache) en su proceso de toma de decisiones. Un buen coach actúa como facilitador, nunca como protagonista, para mejorar la eficacia de sus coaches.

Un coach efectivo se define como una persona positiva. Sus tareas no son detectar errores o fallos, sino hacer que los demás descubran sus propios errores, de esta manera la persona obtendrá un rendimiento óptimo. Las tareas del coach se basan sobre todo en realizar preguntas más que en hacer afirmaciones, pero dependiendo de la especificidad y orden de las mismas, dependerá su éxito o fracaso. No se trata únicamente de realizar preguntas, por el mero hecho de realizarlas, sino que cada una de las preguntas que realiza el coach debe de tener un fin último.

Un coach se caracteriza por ser entusiasta, debe ser un líder, y por lo tanto su entusiasmo debe ser contagioso. Sí el coach proyecta desilusión, tristeza, entre otras emociones, la persona acabarán asumiendo dichas características, y al mismo tiempo sólo recibirá de ellos lo que se ha proyectado. Evies, afirma “El coach debe ser un modelo con entusiasmo, con fuerza dentro de su rol, debe brindar confianza.”²⁰

²⁰ EVIES, M. A. (s.f.). <http://www.monografias.com/trabajos10/coach/coach.shtml>.

El coach también se puede caracterizar por ser comprensivo. No se trata de dar "palmaditas" a su coache, sino comprender cuáles son sus necesidades para realizar su trabajo de forma eficaz: cuáles son las herramientas, el tiempo, que necesitan y por otra parte, comprender cuáles son las situaciones de los diferentes coaches y hacerlas suyas.²¹

Un coach se orienta hacia la meta. Explica el "qué" pero también el "por qué". Basa las tareas en metas claras y bien definidas, incluso llega a relacionar las tareas específicas con las metas a obtener. Una vez explicadas, el coache es quien debe asumir como suyas dichas metas, sobre todo a que las comprendan.

➤ *¿Cómo seleccionar un coach?*

De acuerdo al enfoque profesional de coaching, tardará todavía un tiempo en llegar a su forma definitiva. Por ahora, la profesión del coaching aún no se ha reglamentado completamente, lo que significa que cualquiera puede autodenominarse coach y cobrar lo que quiera por una sesión de una hora, según las condiciones del mercado. Esto no significa que se excluya a un coach simplemente por no estar acreditado, se puede evaluar experiencias y atributos personales que los pueden hacer idóneos y se les puede preguntar los tipos de trabajo que han realizado y si pueden mostrar los resultados.

Muchos coaches tienen un certificado o diploma en coaching de una institución educativa o de un profesional de reconocida trayectoria. Un certificado corresponde a una etapa básica de formación, mientras un diploma implica un periodo de estudios más prolongado. Ambos documentos son muy recientes y no necesariamente todos los coaches tienen este tipo de certificaciones de idoneidad. Antes de iniciar cualquier contrato, es conveniente preguntar que títulos o certificaciones tiene el coach y asegurarse de que explique qué relevancia tienen en relación a lo que la persona está buscando, o lo que espera mediante el

²¹ EVIES, M. A. (s.f.). http://www.monografias.com/trabajos_10/coach/coach.shtml.

coaching. Un coach con formación y experiencia tiene amplios conocimientos y habilidades y está actualizándose continuamente.

➤ *Características del Coaching*

Al momento de trabajar y abordar el coaching, es muy importante centrarse en cinco características esenciales, descritas a continuación:²²

- ✓ **Concreta:** Se focalizan en conductas que pueden ser mejoradas. El coach utiliza un lenguaje que va al grano y anima a la persona que está haciendo "coacheada" a ser específica. Se focaliza en los aspectos objetivos y descriptivos del desempeño. El desempeño puede ser mejorado solamente cuando puede ser descrito en forma precisa que ambas partes entiendan exactamente lo mismo que se está discutiendo.
- ✓ **Interactiva:** En este tipo de conversaciones se intercambia información. Se dan preguntas y respuestas, se intercambian ideas con el total involucramiento de ambas partes.
- ✓ **Responsabilidad Compartida:** Tanto el coach como el subordinado tiene una responsabilidad compartida para trabajar juntos en la mejora continua del desempeño. Todos los participantes comparten la responsabilidad de lograr que la conversación sea lo más útil posible y por la mejora del desempeño que sigue a la conversación.
- ✓ **Forma específica:** Esta forma está determinada por dos factores primordiales: la meta de la conversación está claramente definida y el flujo de la conversación implica una primera fase en la cual se amplía la información, para luego focalizarla en aspectos específicos en la medida en que los participantes logran la meta pautada al inicio de la conversación.

²² (<http://www.degerencia.com/tema/coaching>, s.f.)

- ✓ Respeto: El líder que utiliza este modelo comunica en todo momento su respeto por la persona que recibe el coaching.

En todo proceso de coaching debe de existir elementos básicos que contribuyan al beneficio de toda persona.

➤ *Elementos del Coaching*

- ✓ Valores: El coaching tiene base fundamental los valores subyacentes que ya han sido discutidos. Si no, se convierte simplemente en una serie de trucos conductuales o algunas técnicas de comunicación interesante.
- ✓ Resultados: El coaching es un proceso orientado a resultados y que tiene como consecuencia la mejora continua del desempeño, ya sea individual o grupal.
- ✓ Disciplina: El coaching es una interacción disciplinaria. A fin de lograr la meta de la mejora continua, un coach debe ser lo suficientemente disciplinado como para crear las condiciones esenciales, aprender, desarrollar y utilizar las habilidades críticas y manejar adecuadamente una conversación de coaching.
- ✓ Entrenamiento: Para emprender conversaciones de coaching reales, se requiere de entrenamientos. No basta el conocimiento intuitivo o la simple memorización de ideas y conceptos, ya que esto no garantiza que se lleve a cabo conversaciones orientadas a mejorar el desempeño.²³

²³ (<http://coachenlinea.wordpress.com/>, s.f.)

Nuevamente, como en mención a lo anterior, el coaching llevado a la práctica con objetivos específicos y metas claras, obtendrá varios beneficios para el coach y coachee, entre ellos se mencionan varios aspectos:

➤ *Beneficios de Coaching*

- ✓ Todos los procesos de coaching deben de tener resultados, pero no todos los resultados son iguales.
- ✓ Se puede lograr obtener mucho más de los procesos si tiene las expectativas adecuadas sobre lo que se quiere lograr. Los resultados del coaching serán mucho más visibles y tangibles.
- ✓ Pueden manifestarse cambios en su manera de pensar y actuar que lo hagan sentirse más feliz en la vida cotidiana.
- ✓ El mayor de los beneficios consiste en proporcionarle mayor conciencia sobre sí mismo y tranquilidad al tomar decisiones. Para ello la persona debe tener claro cuáles son sus prioridades, ya que el hecho de lograr sus metas le proporcionara gran alegría.²⁴

1.2.7 Tipos de Coaching

➤ *Coaching Personal:*

Es cuando el proceso de coaching se enfoca a aspectos personales del individuo. La finalidad del proceso es que el cliente adquiera el hábito de la pro-actividad para que pueda alcanzar el nivel de resultados que desea en su encuentro consigo mismo. El coaching es aplicable y viable en cada uno de los aspectos de nuestras vidas.

²⁴ **MUMFORD, J.** (2008). Evalúe los beneficios y retos del Coaching. En *Coaching para Dummies* (págs. 26-27). Colombia: Géminis Ltda.

Esta rama trabaja todos aquellos que tengan que ver con el individuo como persona. Su función social, sus emociones, su cuerpo, su mente y su espíritu.

Las metas que pretende alcanzar son:²⁵

- ✓ Encontrar el trabajo de tus sueños
- ✓ Sobresalir en tu cargo
- ✓ Mejorar tus relaciones interpersonales
- ✓ Conseguir pareja
- ✓ Tener un balance entre la familia, el trabajo y la vida personal
- ✓ Desarrollar inteligencia emocional
- ✓ Transformar duelos
- ✓ Bajar de peso
- ✓ Llevar una vida sana
- ✓ Sacarle provecho a tu imagen
- ✓ Controlar tus pensamientos
- ✓ Cultivarte intelectualmente
- ✓ Descubrir tu motivación
- ✓ Crecer como persona
- ✓ Contribuir a la comunidad
- ✓ Encontrar tu misión

➤ *Coaching Empresarial/Organizacional:*

El coaching a nivel empresarial, es una herramienta altamente eficaz ya que desarrolla las capacidades de los empresarios a fin de crear en el gerente y equipo de trabajo una actitud de ganadores que contribuye al mejoramiento equilibrado de las actividades a desarrollar, produciendo así mayores ingresos a la compañía y una satisfacción personal al potencializar las habilidades de cada individuo integralmente.

²⁵ (<http://www.todo-sobre-coaching.com/coaching-personal.html>)

En el coaching empresarial / Organizacional existen tres etapas:²⁶

- ✓ Primera etapa: consiste en la ayuda de un coach a un coachee para plantear el problema (¿Qué?) Y analizar diferentes variables con el fin de hallar el punto de partida en busca de una solución a un problema.
- ✓ Segunda etapa: es aquí donde se cuestionan los paradigmas que el coachee tiene con el propósito de crear una actitud más reflexiva para ayudarlo a encontrar nuevas formas de proceder. Es entonces en la segunda etapa donde se exige al coachee que derrumbe paradigmas que no permiten su desarrollo integral y siga modelos nuevos que faciliten su desempeño en la organización.
- ✓ Tercera etapa: es el primer paso del coachee ya que es aquí cuando este puede dar una respuesta innovadora a la problemática que se presenta. Hay que tener en cuenta que durante las tres etapas del coaching empresarial es esencial la ayuda mano a mano del coach, que proporcione una orientación efectiva.

Para que pueda existir un coaching efectivo en las organizaciones, se debe tener en cuenta algunos aspectos intrínsecos al ser humano, ya que se debe entender que el coach es un ser humano con aciertos y debilidades: resultados, disciplina y entrenamiento.

➤ *Coaching Liderazgo:*²⁷

El concepto tradicional de liderazgo, que por muchos años se asoció a lo militar, se ha transformado. Ya no se trata de una persona con alto rango, que comanda, coordina y controla; sino de alguien que irradia e inspira a los demás.

²⁶ **CORREA, L. J.** (Mayo - Junio 2008). El coaching como estrategia para la formación de Competencias Profesionales. Ibidem (Pp. 131 – 133)

²⁷ (<http://www.todo-sobre-coaching.com/coaching-liderazgo.html>)

Todos nacemos líderes, pero en nuestro proceso de socialización perdemos esta cualidad. Lamentablemente en nuestro afán de encajar, comenzamos a comportarnos como la masa para evitar ser rechazados. Como consecuencia, dejamos de proponer cosas nuevas por temor a que nuestras ideas sean tildadas de raras en lugar de extraordinarias.

Es difícil recuperar nuestro liderato en condiciones normales, ya que ni forma parte del p^éns^um académico, ni hay muchos líderes para modelar su comportamiento.

El Coaching constituye entonces una herramienta efectiva para reconectarnos con aquello que realmente somos y dejar atrás lo que nos hemos vuelto. Nos ayuda a volver a ser auténticos, a transpirar lo que somos y contagiar a los demás.

Las características de un buen líder:²⁸

- ✓ Es auténtico: Conoce su escala de valores y vive de acuerdo a ella.
- ✓ Sueña: Imagina un mejor mañana, visualiza un futuro mejor, cree en la posibilidad de crecer y alcanzar lo que aún no se ha alcanzado.
- ✓ Es innovador: Explora y crea nuevas formas de alcanzar los sueños.
- ✓ Trabaja con pasión: Pone todo de sí en su trabajo y lo hace con alegría, sin importar cual sea la función que desempeña.
- ✓ Es capaz de ver lo mejor de cada persona: Identifica los dones y talentos de quienes lo rodean y les ayuda a dar lo mejor de sí mismos.
- ✓ Es positivo: Puede ver la cara amable de las cosas aún en situaciones críticas.
- ✓ Es responsable: Analiza el impacto de sus actos en los resultados y se responsabiliza por lo que le corresponde. No culpa, no juzga.
- ✓ Es parte de la solución: En lugar de concentrarse en los problemas, busca soluciones y pone su grano de arena.

²⁸ (<http://www.todo-sobre-coaching.com/coaching-liderazgo.html>)

1.2.8 Coaching Escolar:

El autor Gabriel Gaetán en su propuesta al coaching escolar indica “Desde el principio de la intervención, se debe tomar en cuenta que es más que una simple aplicación de conocimientos. Menciona que la acción sobrepasa el conjunto de los conocimientos. Y los conocimientos ayudarán a alcanzar un estado de ánimo, una postura propicia a la intervención, sin embargo es la propia experiencia de la puesta en práctica de los conocimientos lo que permitirá ser precisos en la acción.”²⁹

El autor Gaetán en su libro, definió el coaching escolar como una “actividad de acompañamiento orientado a desarrollar la reflexión de cara a una modificación del comportamiento y a optimizar el potencial del joven para controlar su escolaridad.”

Según el autor, la actividad de acompañamiento se desarrolla en el “aquí y ahora”, se ocupa de los actos y pensamientos conscientes y menciona que está orientada hacia el futuro, esta establece los objetivos y las tácticas, y la evaluación de estos. Es la estructuración de diferentes acciones o de diferentes intervenciones encaminadas a alcanzar los objetivos.

Uno de los objetivos principales del coaching escolar podría decirse que aclarada la demanda, la actividad de acompañamiento se orienta a determinar como prioridad trabajar más del “Cómo” que del “Porqué”.

El coach escolar se posiciona decididamente en la relación concreta del joven alumno con sus objetivos y con el “cómo llegar a ellos”, recurriendo a medios propios y a los del entorno. Le ayuda a la estructuración de un proceso y le implica en elecciones y decisiones asumibles y evaluables. Nos parece que esta actividad de acompañamiento tiene cabida claramente en el ámbito educativo.

²⁹ **GABRIEL**, Libro Coaching Escolar para aumentar el potencial de los alumnos con dificultades, Ibidem (Pp. 50-51)

Existen dos tipos básicos de coaching, cada uno con sus puntos importantes y pasos a seguir.³⁰

- ✓ Coaching para le Desmpaña: Se basa en un modelo centrado en cinco pasos, muy común en la enseñanza, especialmente cuando se está enseñando algo nuevo, por el Dr. Kenneth Blanchard:
 - Decirles que hacen
 - Mostrarles cómo lo hacen
 - Dejarles que lo hagan
 - Observar su desempeño
 - Elogiar su progreso o redirigirlos

- ✓ Coaching Cognoscitivo: Es conocido como Coaching Socrático, el coach no le dice a su cliente qué hacer, generalmente utiliza y se basa en preguntas reflexivas para afectar los procesos internos de su cliente, logrando cambios en los pensamientos internos, vienen nuevos comportamientos que llevan poco a poco alcanzar un mejor desempeño.
 - Estrategias usadas por el coach
 - Procesos de pensamiento interno/preguntas
 - Comportamientos observados
 - Desempeño acumulado

Dentro del coaching escolar, cabe mencionarse que puede enfocarse de distintas maneras; una es enfocar el coachig en docentes, coordinadores, directores, administrativos por medio de un coach externo o coachearse entre el mismo personal y la segunda es enfocada a alumnos por medio de docentes y/o padres de familia.

³⁰ (WISE, D. Y AVENDAÑO, K., Coaching para el Liderazgo Educativo)

La función principal del trabajo del coach es llevar a la persona más allá de su zona de confort, (es decir la zona donde la persona no tiene que esforzarse) hasta nuevas destrezas y conocimientos.

1.2.9 Ética del Coach: ³¹

Se debe tomar en cuenta que si el coach trata de llevar a su cliente demasiado lejos de su zona de desarrollo próximo, encontrará dificultades y es muy posible que su cliente no solamente no pueda ejecutar las nuevas destrezas (o conocimientos), sino también se incomoda mucho (la zona de pánico). El trabajo del coach, dentro de su ética, es llevar a la persona a la zona de expansión, el cual es otro término para la zona de desarrollo próximo (donde la persona se esfuerza, pero no demasiado) donde el cliente puede hacer algo nuevo.

Dentro del deporte, el entrenador – el coach - coordina las competencias de cada uno con el fin de optimizar los resultados. El mismo no usurpa el puesto del físico, del médico o del preparador físico. Lo mismo ocurre con el coach escolar: no usurpa el puesto del psicólogo, del docente o del educador. Sin embargo, pretende ayudar al joven a tomar conciencia de sus intereses, a aprovechar sus recursos y alcanzar sus objetivos.

El coach puede delegar una parte de las acciones a estructuras o personas adecuadas. No olvidemos que, aunque estemos centrados en la persona, la vemos en interacción con su entorno y trabajamos en colaboración con este entorno.

La idea directriz subyacente a la actividad sostiene que estamos al servicio del joven estudiante. Esto no quiere decir que estemos a sus órdenes. Al contrario nos comprometemos a un acompañamiento para aumentar su potencial. Esto exige a

³¹ **GABRIEL**, Libro Coaching Escolar para aumentar el potencial de los alumnos con dificultades Op. Cit (Pp. 55-57)

la persona tutelada ciertas exigencias, dedicación, reflexión, replanteamientos, acción. Se está a servicio sin juicios, pero enfocados en la búsqueda y acompañamiento para el logro de los objetivos. Algunos indicadores éticos que deben ponerse en práctica son:

- ✓ Una mirada positiva: Centrarse en una situación positiva futura induce una relación constructiva y activa en la mejora.
- ✓ La persona es única: Aceptar a la persona sin juzgarla.
- ✓ La autodeterminación de la persona: La persona elige lo que desea trabajar y el coach solo acompaña, no dirige.
- ✓ La confidencialidad: Guardar lo que la persona dice e invitarlo a que hable para negociar su acuerdo y acompañarla con sus temores y resistencias.
- ✓ El contrato: Negociar el contrato tiene por objeto clarificar las demandas, los objetivos y actividad.
- ✓ La aceptación: A parte de aceptar a la persona tal como es, en todas sus dimensiones el trabajo es labor de cooperación.
- ✓ La facilitación: La postura del coach debe ser de facilitador.
- ✓ La formación: La persona deberá estudiar con regularidad con el fin de enriquecer su práctica.

Según el autor Bou “El arte del Coaching consiste en conocer cómo desarrollar los principios esenciales de la naturaleza humana y menciona: la conciencia, el respeto a sí mismo y la responsabilidad”. Esto quiere decir que la raíz del coaching se sustenta en elevar la conciencia, mejorar la autocreencias y desarrollar en las personas la responsabilidad.³²

Existen tres principios básicos del coaching:

- ✓ Conciencia: Permite a la persona llegar, donde realmente quiere llegar. Basada en darse cuenta e identificar de manera comprensiva y ampliar su conocimiento respecto a la realidad.

³² **BOU, JUAN**, Libro El desarrollo de habilidades en el aula, coaching ibidem (Pp. 8)

- ✓ Autocreencia: Da valor y autoestima suficiente al alumno, para saber que puede hacerlo. Otorgando a la persona la capacidad y recursos para conseguir todo aquello que se proponga.
- ✓ Responsabilidad: Ofrece la necesaria motivación y perseverancia al alumno para conseguir lo que desea. Desarrolla fundamentalmente la disciplina, transformando un problema en una oportunidad.

➤ **Competencias que debe tener un buen docente postulado a trabajar coaching:**³³

El Coach-docente, enfocada en una filosofía llamada Subyacente, envuelve a esta disciplina, no dar consejos ni una solución ya hecha, solamente ayudar al alumno a desarrollar sus propias pistas, recursos y que esto le permitan ser capaz de alcanzar los objetivos o las metas trazadas.

Este Coach debe desarrollar aun más su profesión con solvencia competente, saber escuchar, saber hacer su trabajo, disponibilidad, actitud mental positiva y sobre todo manejar una metodología precisa.

Un buen Coach será un líder con atributos específicos:

- ✓ Muestra fácilmente habilidad
- ✓ Conocimiento
- ✓ Sirve de ejemplo

A continuación se mencionarán características del Coach dependiendo las competencias que debe tener:

- *Competencias aptitudinales*
 - ✓ Visión
 - ✓ Sabiduría

³³ **BOU, JUAN**, Libro El desarrollo de habilidades en el aula, coaching, Op cit (Pp. 20-22)

- *Competencias de personalidad*
 - ✓ Humildad
 - ✓ Curiosidad
 - ✓ Flexibilidad
 - ✓ Seguridad en sí mismo
 - ✓ Paciencia
 - ✓ Coherencia
 - ✓ Convicción
 - ✓ Proactividad

- *Competencias relacionales*
 - ✓ Inteligencia Emocional

- *Competencias técnicas*
 - ✓ Dominio de las herramientas a trabajar en proceso de Coaching

➤ **Administración de tiempo, estructura y espacio para trabajar Coaching Escolar**

Se debe estar consciente que la acción del Coaching puede estar en el centro o en la encrucijada de diversas acciones o intervenciones. El coach escolar debe posicionarse decididamente en relación concreta del joven alumno con sus objetivos y en el “Cómo llegar a ellos”, recurriendo a sus propios medios y a los del entorno.

En la actualidad se puede enumerar al coaching con la siguiente estructura:

- ✓ Pensamientos y actos conscientes
- ✓ Reflexividad
- ✓ Objetividad
- ✓ Tácticas, Acción de revelación y de acompañamiento
- ✓ Tiempo limitado
- ✓ Actuar sobre el como
- ✓ El presente /futuro

Existen tres ámbitos de intervención, que parecen ineludibles estos corresponden a lo cognitivo, afectivo y ambiental. El interés debe estar situado sobre los tres factores ya que todos deben y están conjuntamente tomados de la mano.

Cabe mencionar, la profundidad del coaching no se mide por la profundidad de una entrada sino por la capacidad de establecer sinergias entre los recursos que la persona tutelada o alumno alcance sus objetivos.

Luego de mencionar los tipos de intervenciones, también se mencionará algunos niveles de intervención, eficaces para la recepción del proceso por parte del alumno (Concientización, Compromiso, Perseverancia) estos tres niveles pueden y se recomienda trabajarlos conjuntamente, siempre y cuando se haya llegado a una negociación o acuerdo, pues debe tenerse en cuenta que el cambio puede resultar tanto difícil en relación a cualquier nivel por si llegase a afectar los valores, identidad o creencias de la persona o alumno.

Las estructuras de las sesiones, pueden abordarse de una manera concreta, existen cuatro etapas:³⁴

- ✓ Acogida/Selección: Se acoge al alumno en su globalidad sin prejuicios. Se presenta el enfoque y a la vez debe guiarse al encuentro de los elementos de la situación a trabajar (objetivos o subjetivos)
- ✓ Comprensión/Confrontación: Interpretaciones dadas por el alumno quien confronta con las informaciones dadas en el entorno con el fin de percibir lo que pueda estar en sus manos.
- ✓ Exploración/Proyección: Permite examinar las posibilidades, brinda espacios a la creatividad para dar continuidad con el futuro, llegando a un espacio de realidad.

³⁴ **BOU, JUAN**, Libro El desarrollo de habilidades en el aula, coaching Op Cit (Pp. 30-35)

- ✓ Elección/Compromiso: Conlleva a la toma de decisiones y exige la implicación del alumno. De la elaboración del pensamiento pasa a la realidad.

Al inicio de cada una de las etapas, el coach-docente debe tener clara su posición entre los polos y hacer evolucionar el diálogo entre los límites. Cada una de las etapas requiere más o menos tiempo en función de los problemas tratados, de la situación, de la dinámica del alumno, de los cambios apuntados o del entorno.³⁵

Se debe tener presente que estas cuatro etapas están ligadas al objeto, a los ámbitos y a los niveles. Tanto la cronología como los elementos presentados deben utilizarse con flexibilidad en función de la situación.

Tomando en cuenta las bases del coaching y los valores básicos, es impoente conocer algunas herramientas adicionales y un poco más de conocimiento del tema. Se abordará el tema dividido en dos partes:

- ✓ El proceso de planeación:
 - Ayudando al cliente a planear, este debe realizarse iniciando por clarificar metas, especificar los indicadores del éxito y un plan que recolecte evidencias, anticipar métodos estratégicos, toma de decisiones, como monitorearlos y por último establecer el enfoque de aprendizaje personal y procesos para evaluación del mismo.

- ✓ El proceso de reflexión:
 - Conversaciones de seguimiento en el coaching luego de elaborar el plan y contribuye con otras herramientas útiles. Ayuda al cliente a resumir, las impresiones y recordar la información de apoyo, analizar los factores de causa, construir nuevos aprendizajes, comprometerse a la aplicación y reflexionar sobre el proceso de coaching y explorar formas de refinamiento.

³⁵ **BOU, JUAN**, Libro El desarrollo de habilidades en el aula, coaching Op Cit (Pp. 40)

1.3 Delimitación

Tomando como base la Psicología Educativa y en consideración al trabajo docente del Colegio IMB-PC para la transformación de la educación, la presente investigación, que tiene como nombre “Coaching Escolar para Docentes del Colegio IMB-PC”, tuvo como objetivo desarrollar una guía que permitió implementar y trabajar actividades de coaching escolar, dentro de las aulas, fue de ayuda para los alumnos y docentes se enfocó de manera asertiva al rendimiento académico, dificultades en el manejo de conductas y desarrollo de liderazgo en algunos adolescentes. Se trabajó conjuntamente con docentes y alumnos.

Este tipo de herramienta impactó en jóvenes/adolescentes a descubrir su propio potencial y a mejorar las planificaciones de actividades de los docentes para impartir las distintas materias, adaptándolas a sus necesidades.

Como bien mencionado, los beneficios no solo fueron en el estudiante o el docente, sino que se tropicalizó la idea hacia la institución, personal directivo y coordinadores, también participaron en la actividad; esto generó una imagen más clara sobre la mejora continua en la que deben trabajar para aumentar la calidad educativa aún mayor a la que ya se trabaja en dicha institución. De acuerdo a lo trabajado, se concluye que fue un aporte integral de una idea que va en beneficio del personal.

Se trabajó con un grupo de 22 docentes de nivel diversificado, tienen alumnos con edades comprendidas de 16-18 años, se tomó como muestra promedios de un alumnos en distintas materias, obtenidos a inicios del ciclo hasta la fecha. Este proyecto se le brindó a la institución en un tiempo estimado de un mes, dividido en distintas sesiones. Los docentes llevaron a cabo la herramienta con algunos alumnos con necesidades críticas y se expusieron algunos casos con fines de apoyo y aprendizaje para docentes y alumnos al momento de abordar Coaching Escolar.

CAPÍTULO II

2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

2.1 TÉCNICAS

2.1.1 Técnica de Muestreo:

La población que asiste al Colegio IMB-PC, está conformado por un total de 455 alumnos, jóvenes adolescentes comprendidos entre las edades de 12- 18 años, todos divididos en distintos niveles y secciones, Básicos: de primero a tercero y Diversificado: con distintas carreras de cuarto a quinto o de cuarto a sexto; poseen un estatus social medio-bajo, dicho colegio se encuentra ubicado en Avenida Petapa 30-64 zona 12, de la ciudad de Guatemala.

El procedimiento utilizado para la selección de la muestra y recopilación de los datos que permitió la evaluación de objetivos, consistió en la utilización del muestreo no aleatorio, ya que se trabajó con el grupo de 22 docentes de diversificado, considerando aquellas unidades típicas de la población a conocer.

2.1.2 Técnica de recolección de datos:

Conversación Comprensiva:

Esta técnica se utilizó antes, durante y después de la capacitación, como herramienta de apoyo para que los docentes conocieran la forma correcta para desarrollarlo con sus alumnos dentro del trabajo de coaching. Se realizaron entrevistas a los docentes como parte de la investigación, permitió comprender sus necesidades y descubrir el modelo de funcionamiento individualizado. El fin principal fue que el docente como coach, logrará encontrar herramientas o recursos para resolver alguno de sus propios problemas, pero sobre todo que aprendiera los principios del individuo en este caso enfocándolo a sus alumnos.

Escucha Centrada en la Persona:

Esta técnica, se presentó a los docentes de forma práctica, durante la capacitación con el fin de mantener escucha activa. Esta herramienta parece sencilla pero es cuestión de actitud, es decir permitir una disposición interior que permita a la persona comunicarse y que el oyente se encuentre en un doble nivel, cerca de la

persona y se induce a la meta y contenido. Esta herramienta se inició poniéndola en práctica los docentes con sus alumnos.

Grupo focal:

Se trabajó exposiciones entre los participantes, a fin de obtener de estos, información cualitativa sobre el tema de investigación. Se dejó claro el objetivo de la capacitación, ya que como docentes guiaran las revelaciones personales de los participantes y experiencias con sus alumnos.

2.1.3 Técnica de Análisis Estadístico:

Debido a la naturaleza descriptiva de esta investigación, el análisis estadístico utilizado corresponde a la técnica de análisis descriptiva, a través de gráficas de sectores circulares, gráfico de áreas y gráfico de columnas para el ordenamiento, tabulación y codificación de los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos a través de los docentes.

2.2 INSTRUMENTOS:

2.2.1 Entrevista Docentes:

Se realizaron entrevistas a los docentes como parte de la investigación, permitiendo comprender sus necesidades y descubrir el modelo de funcionamiento individualizado. El fin principal fue que el docente como coach logrará encontrar herramientas o recursos para resolver alguno de sus propios problemas, pero sobre todo que aprendiera los principios del individuo en este caso enfocándolo a sus alumnos.

2.2.2 Evaluación de Cuadrantes:

La evaluación permitió medir percepciones de conocimientos, habilidades y motivación por parte de los docentes hacia los alumnos, según lo que han implementado y trabajado con su alumnado en la materia específica.

2.2.3 Guía Práctica Coaching Escolar:

Se realizó una capacitación dividida en dos sesiones, trabajada en el mes de Agosto del año 2014. Se trabajó con 22 docentes del Colegio IMB-PC quienes conviven día a día con adolescentes de 16-18 años. Se brindaron distintas actividades y herramientas de trabajo para que los docentes lograran diseñar sus clases con mayor eficacia para el alumnado a cargo, implementándolo de forma individual o grupal, según las necesidades y funcionalidades que le presentase.

Hipótesis

La presente investigación no cuenta con hipótesis por ser de tipo cualitativo, por lo que se da a conocer la operativización.

Operativización de Objetivos

Considerando que esta investigación es de carácter Cualitativo, no presenta hipótesis por lo tanto se da a conocer la Operativización de Objetivos Específicos:

Optimizar el rendimiento, liderazgo y comunicación eficaz de los docentes y alumnos: como categoría o variable se mostraron beneficios para docentes y alumnos, utilizando como técnica la conversación comprensiva y como instrumento reflexión A-B-C.

Administrar el tiempo y reforzadores oportunamente durante la aplicación del coaching: como categoría o variable se demostró la administración efectiva y se logró el cumplimiento de los objetivos y metas definidas, todo ellos por medio de la técnica escucha centrada en la persona y el instrumento sombrero de bono.

Trabajar el Coaching escolar, poniendo en práctica las herramientas brindadas en la guía para mejorar las clases, la docencia y motivación del alumnado, mejorando el rendimiento de ambos: dentro de la categoría o variable los docentes aprendieron a desarrollar nuevas estrategias de enseñanza-aprendizaje, implementar mejoras en el rendimiento académico, motivación y autoestima de sus alumnos; todo ello por medio de la técnica de grupo focal y como instrumento gráfico tridimensional.

CAPÍTULO III

3 PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1 Características del lugar y de la población

3.1.1 Características del Lugar:

La investigación se realizó en el Colegio IMB-PC, ubicado en Avenida Petapa 30-64 zona 12, de la ciudad de Guatemala. El colegio cuenta con varias sedes dentro de la ciudad capital, lo cual permite brindar educación a varios alumnos de las diferentes zonas, según la cercanía y accesibilidad el mismo. Durante el proceso la institución abrió las puertas en la sede de la avenida Petapa, en el mismo brindaron un área y salón específico para trabajar con los docentes y llevar a cabo dicho proyecto.

3.1.2 Características de la Población:

Para ejecución del proyecto de investigación e implementación del tema se tomó como muestra un grupo de 22 de docentes nivel Diversificado, los miembros trabajan con jóvenes adolescentes con edades comprendidas de 16-18 años de edad.

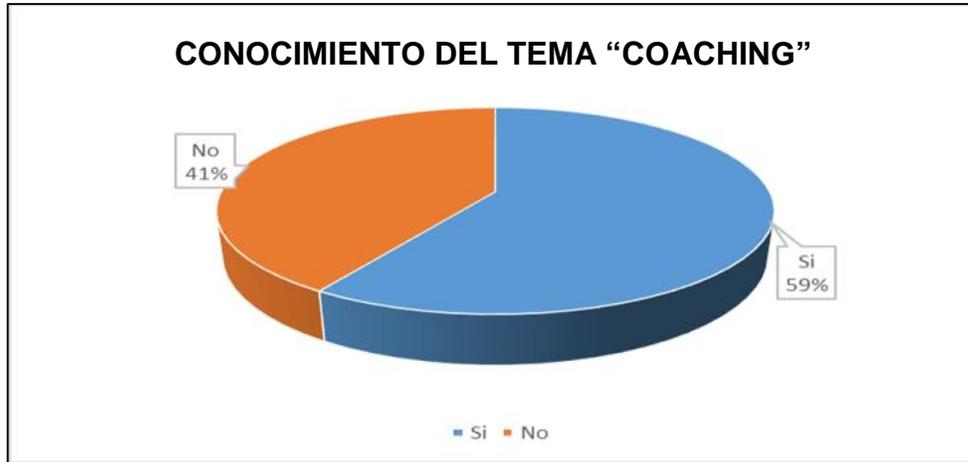
El propósito de la investigación fue capacitar a los docentes sobre coaching escolar para ponerlo en práctica dentro de sus aulas y/o materias a impartir, esto con el fin de apoyar la transformación de la educación, promoviendo la optimización en el rendimiento, liderazgo y comunicación eficaz entre ambos docentes y alumnos. La recopilación de la información se coordinó con la ayuda de coordinadores y directivos, así mismo por medio de una entrevista específica en el trabajo docente a los docentes y distintas técnicas e instrumentos como aplicación de las mismas.

Se investigó que los docentes no contaban con un manual específico el cual les permitiera orientar y aplicar actividades de coaching dentro del aula.

3.2 Análisis e interpretación de resultados

3.2.1 Análisis cuantitativo:

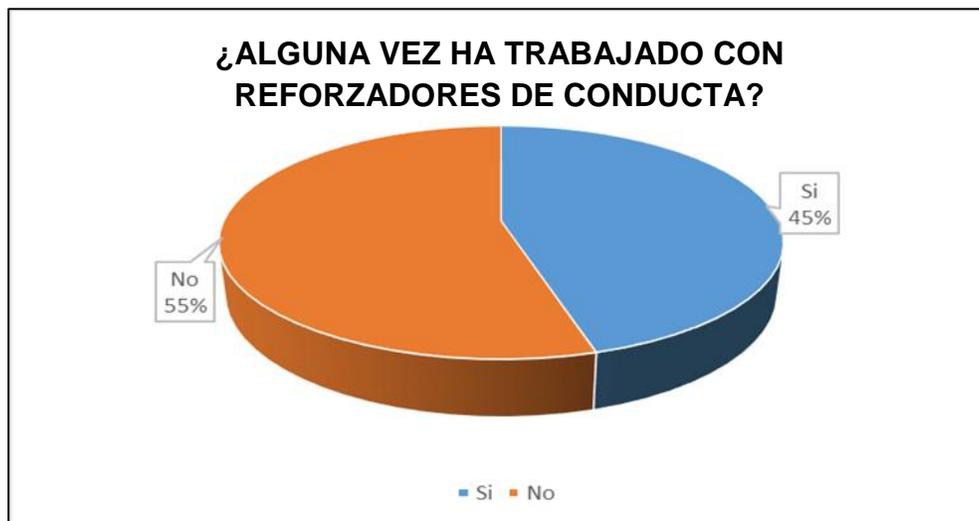
Gráfica No. 1



Fuente: El análisis de resultados muestran de manera general los puntajes de entrevistas a docentes del colegio IMB-PC sobre el conocimiento del tema.

Descripción: Se representa un 59% que sí han escuchado y conoce el tema de coaching y un 41% que no han escuchado y no conocen el tema.

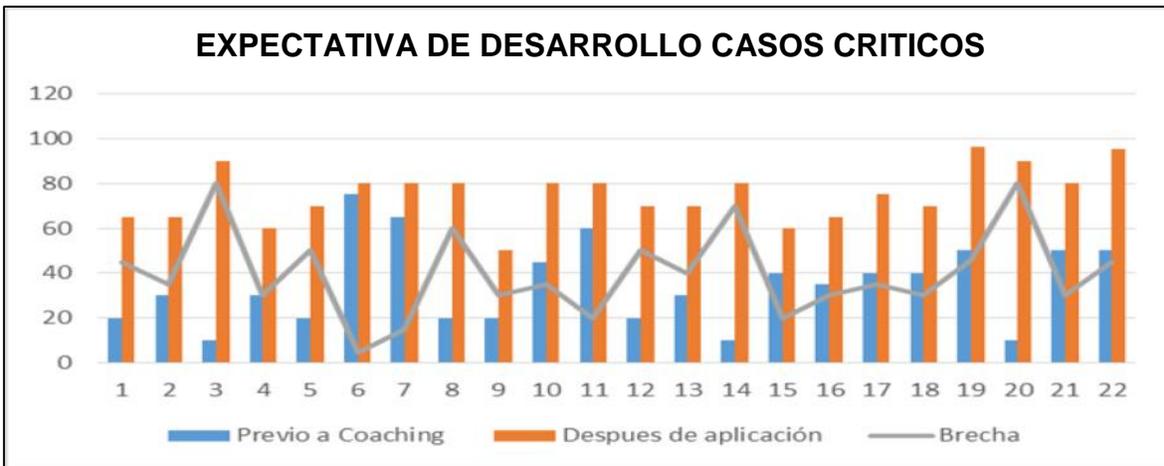
Gráfica No. 2



Fuente: El análisis de resultados muestran de manera general los puntajes de entrevistas a docentes del colegio IMB-PC en relación a los reforzadores de conducta con sus alumnos.

Descripción: Se representan en porcentaje que un 45% de los docentes sí ha trabajado reforzadores de conducta en sus alumnos, mientras que el otro porcentaje obtenido con un 55% indica no haber trabajado reforzador de conducta.

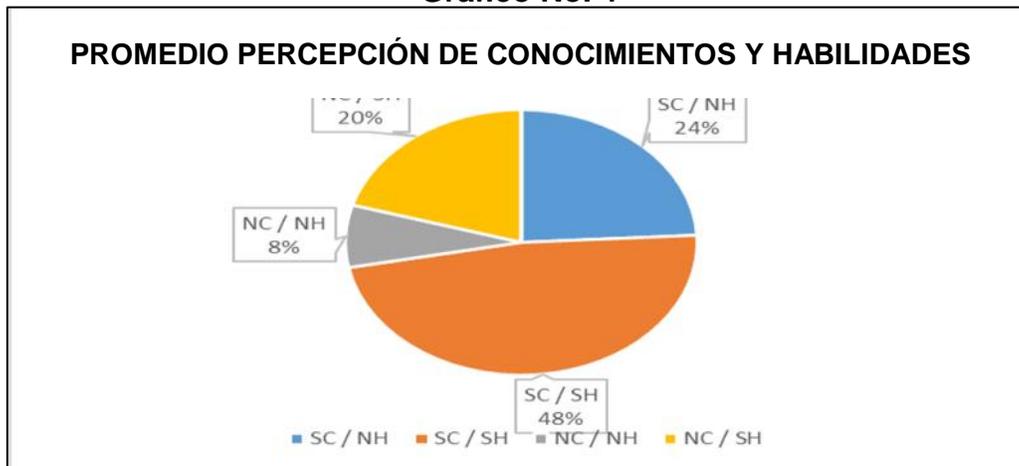
Gráfico No. 3



Fuente: El análisis de resultados muestra de manera general los porcentajes de las expectativas de desarrollo casos críticos de cada docente en determinadas materias.

Descripción: Existen fluctuaciones que abarcan de los 5 hasta los 80 puntos. Se observan las brechas más amplias en las materias Derecho Laboral, Estudios Sociales, Mecánica y Química Biología, estas con porcentajes de 60%, 70% y 80% y las brechas más angostas en las materias Física, Programación, Computación y Ética con los porcentajes 5%, 15% y 20%; también se observa que el promedio de brecha es de 40.05.

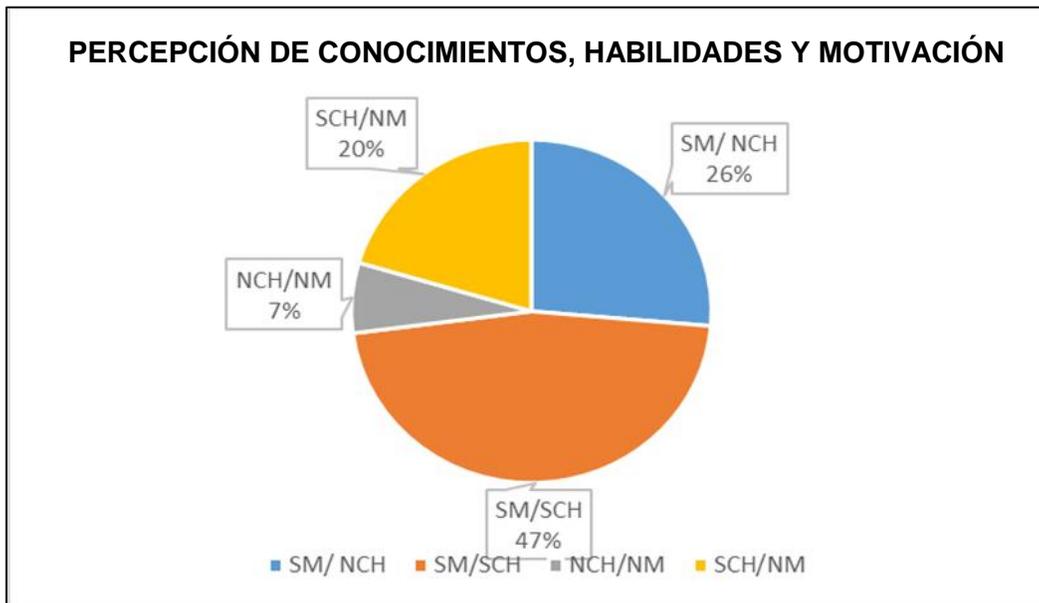
Gráfico No. 4



Fuente: En el análisis de resultados se muestra a través de porcentajes el promedio de la percepción de conocimientos y habilidades.

Descripción: La percepción de los docentes se representa con un 48% alumnos poseen tanto el conocimiento y las habilidades para las materias que cursan actualmente con cada docente, sin embargo el resto de la población de alumnos fluctúa entre poseer los conocimientos pero no las habilidades 24% y poseer las habilidades mas no así los conocimientos 20%.

Gráfico No. 5



Fuente: En el análisis de resultados se muestra a través de porcentajes el promedio de la percepción de conocimientos, habilidades y motivación.

Descripción: La percepción de los docentes demostró que un 47% alumnos poseen motivación, el conocimiento y las habilidades para las materias que cursan actualmente con cada docente, sin embargo el resto de la población de alumnos fluctúa entre poseer motivación, mas no las habilidades y el conocimiento 26% y poseer las habilidades y el conocimiento mas no así la motivación 20% y para culminar se reflejó un 7% con casos de alumnos que no poseen conocimientos, habilidades y motivación.

3.2.2 Análisis Global:

Se observó el porcentaje de docentes que han tenido conocimientos previos y/o han escuchado hablar sobre coaching. Siendo esta representación el mayor porcentaje, que sí han escuchado este término y la menor representación que no han escuchado hablar de coaching. Docentes que poseen mayor conocimiento representaron mayor participación durante la exposición del tema y actividades realizadas con sus alumnos. Docentes con menor conocimiento, se centraron más en la actividades durante la exposición y lograron captar la atención mejorar su calidad docente al impartir clase y trabajar con su alumnos dentro del aula.

Se observó que menos de la mitad de docentes a nivel diversificado, sí ha trabajado reforzadores de conducta en sus alumnos, esto implica la utilización de distintos métodos y estrategias de beneficio para los alumnos adolescentes para modificar ciertos comportamientos no deseados por el docente. Ya que la otra mitad de docentes, ganando la mayoría no han trabajado reforzadores de conducta. En conclusión a los resultados obtenidos por medio de la entrevista y análisis, es necesario dotar a los catedráticos con herramientas que les permitan modificar conductas específicas en sus alumnos y poder darle seguimiento a las mismas, como parte del cumplimiento de uno de los objetivos, siendo este la administración del tiempo junto a los reforzadores oportunos durante la aplicación del coaching.

También se observó que la expectativa de desarrollo para casos críticos de cada catedrático, dentro de sus aulas, existen fluctuaciones que abarcan de los cinco hasta los ochenta puntos. Se observaron las brechas más amplias en las materias Derecho Laboral, Estudios Sociales, Mecánica y Química Biología y las brechas más angostas en las materias Física, Programación, Computación y Ética, el promedio de brecha representa aproximadamente la mitad de la nota máxima que un alumno puede obtener en el curso, debemos recordar que si bien estos números podrían parecer críticos esto no refleja directamente la realidad de los alumnos sino solamente la percepción de los catedráticos de sus casos más críticos.

Se observó que según la percepción de los catedráticos un cuarenta y ocho por ciento alumnos poseen tanto el conocimiento y las habilidades para las materias que cursan actualmente con cada catedrático, esto está dos puntos percentiles debajo de la mitad de la población lo cual es un indicador positivo, sin embargo el resto de la población de alumnos fluctúa entre poseer los conocimientos pero no las habilidades y otros poseen las habilidades mas no así los conocimientos, en el caso de los alumnos que poseen los conocimientos pero no las habilidades se podría trabajar en material de refuerzo y en actividades alternativas de enseñanza y de examinación de conocimientos que vayan enfocados a los diferentes estilos

de aprendizaje, esto con el fin de adaptar el aprendizaje y darle la oportunidad a dichos alumnos de desarrollar las brechas en habilidad. Los alumnos que poseen las habilidades pero no el conocimiento se podrían intervenir con programas de refuerzo que permitan a los alumnos evaluar y desarrollar el conocimiento explotando las habilidades que ya poseen.

El tema de los alumnos que no poseen ni las habilidades ni el conocimiento se debería evaluar temas ambientales, problemas de conducta y de aprendizaje incluso temas biológicos, esto también se puede usar de referencia con el desempeño en años anteriores o en otras materias debido a que los alumnos que pertenecen a esta minoría podrían estar reflejando un problema más serio que un simple problema actitudinal.

Se observó que la percepción de los catedráticos un cuarenta y siete por ciento de alumnos poseen motivación, el conocimiento y las habilidades para las materias que cursan actualmente con cada catedrático, esto está 3 puntos percentiles debajo de la mitad de la población lo cual es un indicador positivo, sin embargo el resto de la población de alumnos fluctúa entre poseer motivación, mas no las habilidades y el conocimiento y poseer las habilidades y el conocimiento mas no así la motivación, en el caso de los alumnos que poseen los conocimientos y las habilidades pero no la motivación se recomienda modificar la dinámica de la clase y actividades planificadas que incentiven al alumno a lograr más participación.

En el caso más crítico de los alumnos que no poseen conocimientos, habilidades y motivación siendo el menor porcentaje con siete por ciento, es importante y se podría intervenir y trabajar junto a una evaluación exhaustiva y chequeo de referencias en desempeño de años anteriores, problemas emocionales, terapia y atención especializada.

CAPÍTULO IV CONCLUSIONES

- En la evaluación, sobre la percepción conocimiento, habilidades y motivación, realizada a los catedráticos sobre sus alumnos se obtuvo un porcentaje alto y satisfactorio, esto representa un indicador positivo de que el trabajo de Coaching Escolar fue aplicado correctamente y cumple uno de sus objetivos establecidos optimizando de forma eficaz el rendimiento, liderazgo y comunicación con los alumnos.
- Los docentes del colegio IMB-PC en la realización del trabajo de Coaching, implementaron dentro de sus planificaciones algunas estrategias y herramientas de trabajo y lograron desarrollar algunas competencias personales y en sus alumnos el cumplimiento de ciertas metas establecidas en la semana.
- Durante la investigación, se observó que menos de la mitad de docentes del colegio IMB-PC de nivel diversificado, no utilizaban reforzadores de conducta en sus alumnos, esto implicó profundizar más en el tema de coaching escolar, brindando herramientas y actividades para aplicar oportunamente en beneficio de ambas partes docentes-alumnos permitiendo la mejora de sus comportamientos.
- Se observa que en la expectativa de desarrollo sobre casos críticos de cada docente, existen fluctuaciones que abarcan de los 5 hasta los 80 puntos, el promedio de brecha representa aproximadamente la mitad de la nota máxima que un alumno puede obtener en el curso, debemos recordar que si bien estos números podrían parecer críticos esto no refleja directamente la realidad de los alumnos sino solamente la percepción de los catedráticos de sus casos más críticos.

RECOMENDACIONES

- Es importante que los docentes del Colegio IMB-PC, practiquen coaching personal y escolar entre los mismos miembros de la institución, contando con el apoyo de los directivos escolares para comprometerse a la experiencia de mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje para beneficio de sus alumnos.
- Se recomienda que el “docente-coach”, fomente un clima constante de confianza, que facilite la conversación de asuntos académicos e incluso personales de sus alumnos, que conviertan la experiencia en una oportunidad para mejorar en las relaciones interpersonales.
- Para continuar con la práctica del coaching escolar, es importante que la institución por medio del consejo directivo y coordinadores lleven a cabo e inicien un plan de acción que desarrolle y fomente la confianza y comunicación eficaz entre los docentes y alumnos del colegio IMB-PC, esto para el cumplimiento de los objetivos y lograr con mayor efectividad en el proceso de metas individuales y grupales.
- Se recomienda actualizar continuamente por medio de capacitaciones a los docentes con herramientas que les permitan modificar conductas específicas en sus alumnos y poder darle seguimiento a las mismas.

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ **CORREA, L. J.** El Coaching Como Estrategia Para La Formación De Competencias Profesionales. (mayo - junio 2008).
- ✓ **GABRIEL, G.** Coaching Scolaire. España: Narcea, S.A. (España: Narcea 2012) 134 p. ISBN: 9788427718104
- ✓ **E. ESTRADA SANDOVAL,** Historia De La Educación / Historia De La Educación. Guatemala. (1993).
- ✓ **MUMFORD, J.** Coaching Para Dummies. Editorial Norma, (Bogotá, 2008). 336 p. ISBN: 978958506306306
- ✓ **PÉREZ, J. F.** Coaching Para Docentes. Editorial Club Universitario, 3era Edición (España, 2009). ISBN: 9788484548751
- ✓ **QUINTANA, J. M.** Iniciativas Sociales En Educación Informal. (España 1991).
- ✓ **WHITEHILL JR., A. M.** Relaciones Con El Personal. Editorial Mcgraw-Hill. (Nueva York, 1955).
- ✓ **WHITMORE, J.** Coaching: El Método Para Mejora El Rendimiento De Las Personas. Editorial Paidós. (Barcelona, 2003).
- ✓ **LUZURIAGA, L.** Historia De La Educación Y De La Pedagogía. Editorial Lozada (Buenos Aires, Argentina, 1982). 280 p.
- ✓ **ALONSO, C.M; GALLEGRO, D.J.; HONEY, P.** “Los Estilos De Aprendizaje. Procedimientos De Diagnóstico Y Mejora”. 4ª Edición. Ediciones Mensajero, Bilbao. (1999)
- ✓ **ALONSO, C.; GALLEGRO, D. Y HONEY, P.** Los Estilos De Aprendizaje: Procedimientos De Diagnóstico Y Mejora. Bilbao: Mensajero. (España, 1994) 222 p.
- ✓ **CÁTEDRA UNESCO DE GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE LA UPC:** (1 De Junio De 2001) “Calidad En La Docencia Y Formación Del Profesorado”. Boletín De Educación Superior, Nº 1.
- ✓ **CHALVIN, M. J.** Los Dos Cerebros En El Aula, Ed. Tea, Madrid, España. Evies, M. A. (S.F.). [Http://www.monografias.com/trabajos10/coach/coach.shtml](http://www.monografias.com/trabajos10/coach/coach.shtml). (1995)
- ✓ [Http://coachenlinea.wordpress.com/](http://coachenlinea.wordpress.com/). (S.F.).
- ✓ [Http://www.degerencia.com/tema/coaching](http://www.degerencia.com/tema/coaching). (S.F.).

- ✓ [Http://Www.Todo-Sobre-Coaching.Com/Coaching-Liderazgo.Html](http://Www.Todo-Sobre-Coaching.Com/Coaching-Liderazgo.Html). (S.F.).
- ✓ [Http://Www.Todo-Sobre-Coaching.Com/Coaching-Personal.Html](http://Www.Todo-Sobre-Coaching.Com/Coaching-Personal.Html). (S.F.).
- ✓ Www.Monografias.Com, [Http://Www.Memo.Com.Co/Fenonino/Aprenda/Historia/Evoluci%F3n-Cultural.Html](http://Www.Memo.Com.Co/Fenonino/Aprenda/Historia/Evoluci%F3n-Cultural.Html). (S.F.).



GUIA PRÁCTICA PARA DOCENTES
IMB-PC 2014

COACHING ESCOLAR

ÍNDICE

Contenido

Pág.

Introducción	1
Propósito	2
A quién está dirigida la guía	3
Principios del coaching	4
Cualidades de un coach	5
Herramientas internas y externas del coach	10
El proceso de coaching en el aula	11
Proceso de coaching escolar	15
Implementación eficaz del coaching	22
Plan de acción y materiales para aplicar el coaching escolar	25
Herramientas y formatos de trabajo	26 - 43
Bibliografía	44

INTRODUCCIÓN

Según Gaëtan Gabriel

“El coaching escolar es una actividad de acompañamiento orientada a desarrollar la reflexión de cara a una modificación del comportamiento y a optimizar el potencial del joven para controlar su escolaridad”.

La aplicación del Coaching en el ámbito escolar para profesores y tutores implica, por un lado, el desarrollo de habilidades personales y profesionales en su práctica docente y, por otro, el conocimiento de la metodología y herramientas que se aplican en un proceso de coaching docente en la escuela.

Ante la desmotivación actual de los alumnos así como las dificultades a las que se enfrentan por ello los docentes en su día a día, se hace necesaria, con urgencia, una intervención de toda la comunidad educativa que surja de la reflexión y de la formación de los docentes, utilizando las técnicas de optimización del desarrollo personal y académico que nos oferta la metodología del Coaching.

El arte del Coaching consiste en conocer cómo desarrollar los principios esenciales de la naturaleza humana: la conciencia, el respeto a sí mismo y la responsabilidad.

PROPÓSITO DE ESTA GUÍA

La guía está diseñada para brindar valor a centros educativos con planes de desarrollar programas de coaching para mejorar la enseñanza y el aprendizaje y también para aquellas organizaciones educativas donde ya existen programas de coaching, servirá de guía para establecer modelos de coaching:

1. Enfocados a mejorar enseñanza aprendizaje
2. Beneficia a todos los participantes en términos de aprendizaje
3. Ser sostenible a largo plazo

Indicará una serie de enfoques que pueden ser usados para desarrollar prácticas de coaching, estas pueden ser usadas como un enfoque paso a paso, brindando una secuencia de actividades de apoyo al desarrollo del programa de coaching seleccionado para la práctica.

A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDA LA GUÍA

Coaches: Aquellos que trabajan con colegas para brindar soporte al desarrollo de la práctica a menudo observando lecciones y creando oportunidades para el dialogo profesional

Docentes: Aquellos que aplicaran el coaching y usualmente sugieren el enfoque del proceso de coaching

Coordinadores: Quienes apoyaran y manejaran el trabajo de coaches y docentes, negociando oportunidades para que los individuos involucrados con el coaching y asegurar la calidad del mismo.

Dirección educativa: Quienes a través de la mejora del planeamiento y el presupuesto son quienes son responsables de los resultados del coaching dentro de sus organizaciones.

COACHING PARA DOCENTES

Potencialización y Desarrollo de habilidades en los alumnos

PRINCIPIOS DEL COACHING

1. ¿Qué es el coaching?



El coaching es una técnica que pretende descubrir la ciencia del ser humano como ente particular. Es un proceso que se crea como mínimo entre dos personas donde uno (el coach) procura que el otro (el coachee) tome conciencia, fortalezca su creencia en sí mismo y encuentre motivación para actuar responsablemente, tras el dominio de su cuerpo, emociones y su lenguaje, desafiándose a sí mismo para conseguir sus objetivos tanto dentro del dominio del ser como del hacer.

Consiste en el acompañamiento a medida de una persona en un proceso de cambio, en un momento clave de su vida y a partir de las necesidades que ella misma expresa, hasta que alcance sus objetivos.

El Coaching conduce al éxito, a la autonomía y a la realización de sí misma, gracias al desarrollo conjunto de su potencial y de sus habilidades. Esta definición cubre las grandes categorías de preguntas que normalmente se plantean:

- ✚ ¿Qué? Acompañamiento a medida.
- ✚ ¿Quién? Ella, la persona (o su equipo), por el coach.
- ✚ ¿Cuándo? En un momento clave de su vida o de su trabajo.
- ✚ ¿De dónde? De las necesidades que la persona expresa.
- ✚ ¿Para qué? Para que alcance completamente sus objetivos precisos.
- ✚ ¿Cómo? A través del cambio, implicando el desarrollo de su potencial y de sus habilidades.
- ✚ ¿Por qué? Para llevarla de forma duradera hacia el éxito, la eficacia, la autonomía y la realización de sí misma.

La esencia del coaching consiste en liberar el potencial de una persona para incrementar al máximo su desempeño. Consiste en ayudarlo a aprender en lugar de enseñarle.

El coaching es una práctica no directiva, es decir, el coach debe poder mantener a lo largo de todo el proceso una posición de neutralidad con respecto a las decisiones que su cliente debe tomar. Dicha neutralidad debemos pensarla como

la curva asintótica, es decir, se trata de una situación en que nos vamos acercando cada vez más a una actitud de neutralidad, sabiendo que la neutralidad absoluta no existe.

Con lo cual un coach es quién, mediante la formulación de preguntas, aplicando criterios de realidad, realizando sugerencias y un seguimiento adecuado, facilita el aprendizaje de nuevas formas de resolver problemas y logra una ampliación de la visión del cliente que le ayuda a ganar creciente autonomía.

Los principios del coaching son evidentes y están tocados de sentido común, ante todo diseñan el tipo de relación y de comunicación que el coach y el cliente van a utilizar. El coaching no es una mera herramienta, también es un método creativo que implica cambios personales y de comportamiento e invita a cada uno a revisar su propia visión del mundo.

Consiste en preguntar de forma muy precisa, de manera que el cliente se pregunte y reconsidere su punto de vista sobre él mismo, los demás y su propia situación.

El coaching conduce al cliente a aclarar un problema, cuestionar sus valores, pensar en los obstáculos que pueden o van a aparecer, buscar sus propias soluciones totalmente personales, hacerle ser consciente de sus frenos para desprenderse de ellos y le ayuda a descubrir recursos hasta el momento por explotar.

El coaching hace que el cliente sea responsable de su vida y se asegura de que ponga todo en marcha para tener éxito, y todo esto únicamente con sus propios recursos. El coaching ayuda al otro a “ir allá donde quiere ir” o le permite simplemente vivir bien o mejor. Le permite preguntarse sobre lo que es y lo que hace, su misión, proponiendo así un conocimiento de si mismo casi filosófico.

El coaching se apoya en la afirmación de la persona, su “desarrollo” psíquico, su plenitud, auto confianza, la motivación, la adaptación creativa y fluida frente a los cambios del entorno... Refuerza la autonomía, la creatividad, la autoestima, la responsabilidad.... Es eficaz allá donde las órdenes, las contrariedades, las amenazas, los diferentes medios de persuasión tienen una eficacia muy limitada.



CUALIDADES DE UN COACH

2. ¿Cómo debe ser un buen coach?

El coach profesional sabe escuchar, ofrece una disponibilidad, sabe hacer su trabajo, es competente, tiene buen ánimo, una actitud mental positiva... y también una metodología precisa.

No dará consejos ni una solución ya hecha: su deber es ayudar al cliente a desarrollar sus propios recursos, imaginar sus propias pistas, tener más flexibilidad en su conducta.

Un coach competente debe: tener un conocimiento del medio en el que tenga que intervenir sin tener la necesidad de ser un verdadero experto, una buena capacidad de relación, algunas nociones de psicología y/o desarrollo personal, y un perfecto conocimiento de su fuerza, de sus límites y de sus bloqueos.

Trabaja entre el problema presente, bien delimitado, y el objetivo a la vista, suficientemente atractivo y realista para movilizar la motivación.

Si eres coach eres también líder, y el líder tiene tres atributos principales:

- ✚ Habilidad: Como la dimensión que le permite “saber hacer”, es capaz de actuar, de cambiar las cosas.
- ✚ Conocimiento: Como la dimensión que le permite “conocer”, tiene capacidad de aprendizaje y una gran curiosidad por todo lo que le rodea.
- ✚ Da Ejemplo: Modelo para otras personas, desarrolla la dimensión del “ser”. Se convierte cada vez más en la persona que quiere ser, se siente cómodo consigo mismo, tiene sus sueños, sus objetivos y sus valores y trabaja todos los días con ellos.

Todo esto se resume en que el buen coach se conoce a sí mismo, tiene claros sus objetivos y los valores que lo motivan, tiene diseñado un plan de acción y en la medida de la posible, vive de acuerdo con los valores de sus objetivos.

En resumen, el coach necesita un amplio espectro de competencias que generalmente son:

A. Competencias Aptitudinales: Conocimientos, habilidades e inteligencia.

- ✚ Visión: Es inteligencia en acción. Es la capacidad de lograr una apreciación global de un fenómeno en sus dimensiones temporal y espacial. Es poder percibir en una visión integradora, el corto, el mediano y el largo plazo y considerar los detalles en sus diferentes manifestaciones. Es la posibilidad de

realizar sucesivas inversiones de “figura y fondo” en el proceso perceptivo, para lograr una percepción más completa de la situación.

La visión permite comprender profundamente la complejidad de la situación y así poder ayudar al cliente en la creación de alternativas realistas y superadoras de su situación problemática.

- ✚ Sabiduría: es la combinación de visión, conocimientos y experiencia. Es la capacidad de “ver” y lograr una profunda comprensión a partir de los propios conocimientos y experiencia.

Experiencia no es antigüedad, es el caudal intelectual que se crea a partir de haber realizado una permanente reflexión sobre las experiencias profesionales y de vida. Es lo que permite mantener la serenidad frente a los desafíos que plantea la sesión de coaching, que se basa en la convicción de que existen los recursos necesarios como para resolver la situación.

B. Competencias De Personalidad: Que definen su carácter y forma de ser.

- ✚ Humildad: La palabra humildad proviene del latín humus, que significa tierra. Si superamos el sentido que vulgarmente se ha dado al término y vamos a su etimología, podemos decir que humilde, es una persona realista, que tiene “los pies en tierra”.

Se afirma en lo que sabe, es consciente de lo que no sabe y de que nadie puede pretender saberlo todo. El coach debe ser humilde en el sentido de realista.

- ✚ Curiosidad: es el interés por aprender y lograr dominio sobre las circunstancias.
- ✚ Flexibilidad: se refiere a la capacidad de aprender desde cero, pero también de desaprender lo aprendido, para “grabar” en su lugar algo diferente y nuevo.
- ✚ Seguridad en sí mismo: la seguridad en sí mismo surge de la convicción alcanzada a lo largo del tiempo, de haber logrado resultados satisfactorios en el proceso de ayudar a otros. Nos referimos a ésta, como cualidad básica para el desarrollo del rol de coach. Es la condición que permite conducirse con espontaneidad frente a las dificultades, pues es consciente, tanto de sus capacidades como de sus límites. Sabe que no puede pretender saberlo todo y el no saber no le afecta en su autoestima.
- ✚ Paciencia: la paciencia es una cualidad indicadora de fortaleza. Es la fortaleza necesaria para mantener bajo control la ansiedad. La posee aquel que por haber percibido cuál será el curso que naturalmente seguirán los acontecimientos en una situación dada, puede esperar pacientemente su desenvolvimiento en el tiempo que sea necesario.
- ✚ Consistencia: Sé es consistente cuando se observa inequívocamente una íntima relación entre lo que una persona dice y lo que hace, cuando lo que expresa con palabras y lo que traduce en hechos concretos guarda una íntima relación. Esta no es una cualidad que se pueda aprender fácilmente, habitualmente una persona es consistente o no lo es, expresa aspectos estructurales de su personalidad, tiene más que ver con cómo es esa persona, más que con lo que ha aprendido.
- ✚ Coherencia: Ser coherente es ser consecuente con los propios valores y demostrarlo con los hechos permanentemente, es mantener a lo largo del tiempo: hoy, mañana, y pasado, una línea de conducta que permita percibir sus

valores. La coherencia ayuda al afianzamiento del vínculo con el otro. Cuando una persona es coherente, el otro sabe a qué atenerse. Lo que puede esperarse en el vínculo con el otro es previsible.

- ✚ Convicción: Las convicciones son las creencias y los valores. Están profundamente arraigadas en la personalidad y de ellas surgen los paradigmas o modelos mentales desde los cuales percibimos la realidad y operamos sobre ella. Se trata así de poseer la convicción de que brindar coaching es algo posible y es algo en sí mismo bueno y útil.
- ✚ Proactividad: La palabra proactividad significa que podemos tomar la iniciativa. Significa que somos responsables de nuestras propias vidas. Nuestra conducta es una función de nuestras decisiones, no de nuestras condiciones. Podemos subordinar los sentimientos a los valores. Tenemos la iniciativa y la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan. Somos la causa de nuestra vida, más que el efecto. La palabra “responsabilidad” incluye las palabras “responder” y “habilidad” (habilidad para elegir la respuesta). Las personas muy proactivas reconocen esa responsabilidad. Su conducta es un producto de su propia elección consciente; se basa en valores, y no es producto de las condiciones ni está fundada en el sentimiento. Si nuestras vidas están en función del condicionamiento y las condiciones, ello se debe a que, por decisión consciente o por omisión, elegimos otorgar a esas cosas el poder de controlarnos. Si nuestra elección es ésta, nos volvemos reactivos.

Las personas reactivas se ven impulsadas por sentimientos, por las circunstancias, por las condiciones, por el ambiente, además, se ven a menudo afectadas por su ambiente físico. Si el tiempo es bueno, se sienten bien. Si no lo es, afecta a sus actitudes y su comportamiento. También se ven afectadas por el ambiente social, por el “clima social”. Cuando se las trata bien, se sienten bien; cuando no las tratan bien, se vuelven defensivas o autoprotectoras.

Las personas proactivas llevan consigo su propio clima. El hecho de que llueva o brille el sol no supone ninguna diferencia para ellas. Su fuerza impulsiva reside en los valores, y si su valor es hacer un trabajo de buena calidad, no depende de que haga buen tiempo o no. Subordinan los impulsos a los valores. Se mueven por valores: valores cuidadosamente meditados, seleccionados e internalizados. Este tipo de personas, también se ven influidas por los estímulos externos, sean físicos, sociales o psicológicos. Pero su respuesta a los estímulos, consciente o inconsciente, es una elección o respuesta basada en valores.

C. Competencias Relacionales: Que muestran el dominio en ambientes sociales.

- ✚ Inteligencia emocional: La inteligencia emocional (IE) es la capacidad de percatarse de los propios sentimientos, así como de los de los demás, y gestionarlos de forma beneficiosa.

Se podría definir como inteligencia interpersonal, o aún más simplemente como habilidades sociales. Dichas habilidades se pueden dividir en cinco dominios: el conocimiento de las propias emociones (conciencia de sí mismo), el control de las propias emociones, la motivación propia o interna, el reconocimiento de las emociones en los otros y el manejo de las relaciones.

Es difícil perder los nervios cuando uno comprende qué ideas básicas le llevan a sentirse de un modo determinado. De hecho, las emociones son lo que nos mueve, como el viento las velas de un barco, y la IE es la capacidad de pensar el modo en que esta fuerza que despliegan nuestras emociones, en vez de arrastrarnos inevitablemente, nos propulse hacia nuestro objetivo.

En todo caso es preciso aprender a buscar los entornos más favorables y poner en juego nuestros recursos y mecanismos de adaptación a fin de que nuestras emociones jueguen a nuestro favor y no en su contra.

A veces, los cambios pueden tener un enorme impacto en nuestra vida diaria. Al tomar una decisión de cambio debemos ser conscientes de que se van a producir pérdidas en nuestro balance vital, además de las ganancias que se deriven de ella. Pero no tomar decisiones también es una opción con consecuencias, muchas veces, peores.

La autoconciencia es la primera de las competencias emocionales y la base sobre la que vamos a construir las demás.

El autoconocimiento es liberador si lo emprendemos como una tarea de toda una vida y como una decisión en la que basaremos nuestro modelo de persona. Trabajaremos para que nuestras elecciones sean congruentes y ya no nos será posible vivir echando la culpa a los demás de aquello que nos ocurre. Nos hemos colocado en una posición de sujetos protagonistas y, por tanto, activos y responsables.

No hay emociones positivas o negativas, buenas o malas. Las emociones aparecen y nos informan. Lo más importantes es qué hacemos y cómo gestionamos estas informaciones.

Una buena gestión de nuestros recursos emocionales hará que nuestras fuentes de energía (la ilusión, la automotivación o la alegría) sean energías renovables y que otras (la ira, la envidia y el miedo) sean energías reciclables.

Una mala gestión puede provocar, en cambio, que la ira derive en resentimiento y odio, y que la energía que estas emociones producen, se pierda o se utilice para destruir o destruirnos.

D. Competencias Técnicas: donde se demuestra el dominio de las herramientas que se utilizan en el proceso de coaching.



HERRAMIENTAS INTERNAS Y EXTERNAS DEL COACH

3. ¿Qué herramientas son debe desarrollar?



Dada la variedad de problemas o de proyectos en los cuales el coaching puede ayudar, el coach necesita un amplio abanico de medios de los que pueda disponer.

Sabemos que el coaching inicialmente utilizó estas herramientas en el campo deportivo, con la intención de conducir al deportista a su propio nivel óptimo, actuando en tres planos. Estos tres planos hacen referencia a:

- ✚ Por una parte su potencial
(parte sumergida del iceberg-estructura profunda)
- ✚ Por otra parte su capacidad de actuar
(parte emergida del iceberg-estructura de superficie)
- ✚ La tercera es la relación entre el coach y el deportista, es decir el marco y las condiciones de su trabajo interactivo. Este modelo de intervención se ha transferido, en su esencia, a todas las formas de coaching que se emplean hoy en día. Así, las técnicas empleadas garantizan el buen funcionamiento del coaching y movilizan a la vez la conciencia profunda del cliente (disposición al cambio) y sus habilidades (capacidad de ser operacional).

No es nuestro objetivo proponer un inventario exhaustivo de las técnicas que se emplean, sino más bien evocar los principios que guían a los coaches en su trabajo. Recalquemos además que tal lista de herramientas no tiene ninguna utilidad por sí mismas, ya que cada sesión de coaching responde a una dinámica propia, centrada en las necesidades y los objetivos del cliente.

La elección de las técnicas apropiadas dependerá de la interacción coach-cliente y del avance hacia el objetivo común. Para garantizar la buena marcha del proceso, hay varias técnicas disponibles para el coach.

Lo importante es usar las herramientas que permitan:

- ✚ Tener el control de la situación. Con esto, el coach propone y el cliente dispone (protección-permisos.....respetando los principios éticos y deontológicos).

- ✚ Adaptar su comunicación a medida y en función de las reacciones observadas. El coach debe concentrarse en su interlocutor y ser consciente de lo que le está pasando (empatía, rapport, calibración, disociación, técnicas de la precisión del lenguaje, etc.).
- ✚ Respetar al cliente y tener en cuenta su visión de las cosas, su realidad (técnicas de cuestionamiento, reencuadre, escucha codificada, metáforas, visualización, técnicas de solución de problemas, definición de objetivos, gestión del estrés, eficacia, protocolos y estrategias de decisión, etc..)



EL PROCESO DE COACHING EN EL AULA

4.¿Cuáles son los objetivos importantes para el profesorado?

La esencia del coaching es elevar la conciencia, mejorar la autoconciencia y desarrollar la responsabilidad de cualquier persona. La consecución de estos objetivos, aderezado de una actitud mental positiva y un adecuado estado de ánimo, son sin duda clave para el desempeño de cualquier actividad.

De esta manera podemos decir que bajo los presupuestos del coaching, entendido como una disciplina catalizadora del crecimiento del ser humano, una de las tareas básicas del profesorado en el aula, sería desarrollar estas capacidades en sus alumnos para conseguir mejoras en sus desempeños, no sólo en la actividad docente sino en cualquier otro ámbito.

Así, los 3 principios básicos del coaching se interpretan de la siguiente manera:

- ✚ **CONCIENCIA:** Transporta a la persona al lugar donde realmente quiere llegar. Es el conocimiento claro de la realidad; según el diccionario Webster: “La conciencia implica adquirir un conocimiento de algo a través de la reflexión, la observación o la interpretación de lo que uno ve, oye y siente.” Es y debe de ser el primer elemento clave del coaching.

Elevar la conciencia de los alumnos ayuda a éstos a desarrollar la capacidad y seguridad en sí mismos. Es a través del autoconocimiento como se desarrolla la conciencia y de esta manera, los alumnos comienzan un camino de confianza en sí

mismos (aprenden a ser proactivos). En resumidas cuentas, la toma de conciencia alimenta la confianza, la seguridad y la responsabilidad de éstos.

Normalmente nuestro nivel de conciencia es muy bajo, esto se debe a que sencillamente utilizamos el nivel de conciencia necesario para sobrevivir o salir adelante frente a las situaciones del día a día. Sin embargo, esta realidad puede cambiarse, dado que la conciencia es entrenable y puede desarrollarse. Podemos decir que la conciencia es:

- ✓ Conocer lo que está ocurriendo a nuestro alrededor.
- ✓ Conocer lo que está ocurriendo en nuestro interior.

En coaching es esencial la autoobservación. De esta observación propia parte el coaching, ya que uno mismo se da cuenta de puntos y áreas personales y/o profesionales que requieren una mejoría más o menos inmediata.

Por eso, cualquier profesor para poder aplicar eficazmente esta disciplina, debería alcanzar previamente un grado considerable de *autoconocimiento, autoreflexión y autoaceptación*.

Para aumentar la conciencia propia y la de los alumnos, es necesario recurrir a la atención concentrada y cómo no, a la práctica de la misma. Por atención concentrada entendemos el acto de fijarse en una parte más pequeña de un todo, centrando los sentidos en esa misma parte. De esta forma se consigue una ampliación del área y, por consiguiente una mayor comprensión de la misma. En este sentido, la conciencia es el producto de la atención concentrada, la concentración y la claridad.

La conciencia de las sensaciones corporales puede ser crucial en el desarrollo de las habilidades físicas. La alternativa de “elevar la conciencia” destaca los atributos únicos del cuerpo y de la mente de cada individuo, mientras al mismo tiempo desarrolla la capacidad y seguridad para mejorar sin la prescripción de un tercero.

El coaching consiste en explorar el presente y diseñar el futuro. Ambas cosas necesitan de la conciencia del momento presente. El trabajo del profesor consistiría en despertar al alumno de lo que está sucediendo ahora mismo.

El alumno necesitaría ser consciente del momento presente, de lo que le sucede ahora, ya que de otro modo no se daría cuenta de cómo está comportándose y de las posibilidades de mejora. Su viaje es una sucesión de “ahoras”, de modo que debe prestar atención. “Ahora” es la conexión entre el presente y el futuro.

Existirían 3 tipos de conciencia:

- ✓ **Conciencia objetiva:** comprensión de las impresiones que vienen de los 5 sentidos: vista, oído, gusto, tacto y olfato. La conciencia transforma las impresiones en sensaciones. Sencillamente es la que nos permite darnos cuenta del mundo exterior.
- ✓ **Conciencia subjetiva:** nivel de conciencia del proceso de razonamiento. Utiliza la memoria, la imaginación y la voluntad.
- ✓ **Inconsciente:** son los niveles más profundos de la conciencia. La autocreencia le da valor y creencia en sí mismo suficiente para saber que puede hacerlo.

La responsabilidad le concede la suficiente voluntad y perseverancia para conseguirlo.





- ✚ **AUTOCREENCIA:** Es el segundo principio fundamental de la esencia del coaching, otorga a la persona el valor, la confianza y la autoestima suficiente para saber que puede conseguir aquello que desea.

Como ya hemos mencionado anteriormente con la conciencia, la autoCREENCIA al ser identificada en el ser humano (proceso interno) como parte de uno mismo, será proyectada en actitudes, acciones y pensamientos respecto del mundo que le rodea.

La única forma de aumentar o desarrollar nuestra autoCREENCIA es a través de la conciencia. Conciencia y autoCREENCIA, con sus dos manifestaciones: *confianza y autoestima*, forman un círculo cerrado.

Además, para terminar podemos decir que una actitud mental positiva es indispensable para el desarrollo de la autoestima, confianza y autoCREENCIA. Así como los pensamientos negativos influyen no sólo en nuestro rendimiento, sino también en nuestro ser, los pensamientos positivos son igualmente efectivos. La raíz de la búsqueda en desarrollar nuestra autoCREENCIA está en los pensamientos. Y nosotros somos dueños de todos ellos.

- ✚ **RESPONSABILIDAD:** Es el tercer concepto o meta clave del coaching, concede la suficiente voluntad y perseverancia para conseguirlo.

Para muchas personas significa que los culpen si algo va mal. Sin embargo, en términos de coaching se escribe “respons-abilidad”, es decir, la capacidad o habilidad para responder, la capacidad o habilidad para tomar decisiones por uno mismo. El alumno debe aprender a responder ante las tareas, las pruebas y las peticiones que su profesor le plantea.

Cuando aceptamos, elegimos o asumimos las responsabilidades de nuestros pensamientos y acciones, nuestro compromiso con ellos aumenta y del mismo modo nuestro desempeño.

En cambio, cuando alguien nos sugiere u ordena asumir una responsabilidad y no la aceptamos completamente, el desempeño no mejora. Cuando una persona no es responsable de lo que hace, no acepta las consecuencias de sus acciones. Para sentirse verdaderamente responsable hay que hacer una elección.

Un concepto intrínseco al de responsabilidad es el de libertad. No existe la responsabilidad sin libertad y viceversa. La libertad es la que propicia la capacidad de elección del ser humano y esta elección, a su vez, permite desarrollar la responsabilidad de cada uno de nosotros. Por lo tanto, cuando hablamos de responsabilidad estamos hablando de libertad y elección.

A lo largo de todo el proceso de coaching en el aula, los resultados pertenecen al alumno y él es responsable de ellos. Coach y alumno comparten la responsabilidad del proceso. Son socios.

El hecho de que el propietario del resultado sea el alumno no exime al profesor de la responsabilidad de dar lo mejor de sí durante todo el proceso. Alumno y profesor trabajan juntos en una asociación en la que, si lo hacen sinérgicamente, uno y uno suman mucho más que dos.

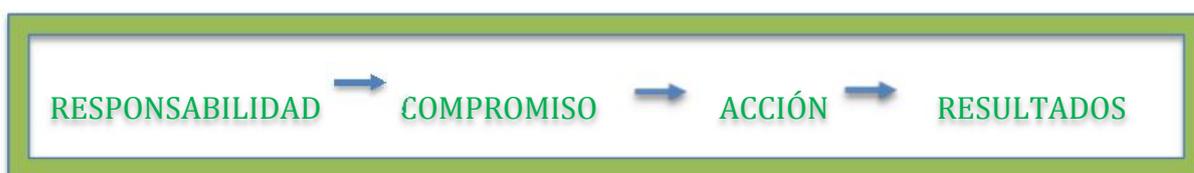
Esto significa que el alumno tiene que asumir su responsabilidad. Debe responsabilizarse de sus acciones y por consiguiente, de su propia vida. La responsabilidad implica **reconocer, darse cuenta o tomar conciencia** de que somos dueños de nuestro comportamiento.

Hacernos responsables de todo lo que nos afecta, sean problemas o circunstancias, es lo único que tiene el poder de cambiar, transformar ese problema en oportunidad o esa circunstancia en favorable.

No hay culpables o inocentes respecto de los resultados obtenidos, sino comportamientos más o menos conscientes de ciertas personas. Ser responsable, implica actuar. La responsabilidad se declara en un “compromiso” y el compromiso se manifiesta en “acción”. A su vez, la acción produce los resultados.

PRESENTE

FUTURO



La responsabilidad o compromiso es el eslabón que hace que las cosas sucedan. Se manifiesta en acción, siendo ésta última el nexo entre el presente y el futuro. El único poder de transformación está en la acción y la acción depende de nosotros mismos.



PROCESO DE COACHING ESCOLAR

5.¿Cuáles son las Fases para trabajar?



El alumno comienza desde el punto de partida con algún motivo de insatisfacción o un reto por conseguir. En realidad, lo que demanda es un cambio. Quiere ser más feliz, aunque aún no tiene muy claro qué es lo quiere conseguir en lugar de lo que tiene.

En la fase siguiente tiene que habérselas con su miedo al cambio. Este temor puede mantenerle atrapado en su difícil situación presente. Tal vez se sienta paralizado por el miedo e incapaz de reaccionar.

Una vez fuera del círculo de miedo y frustración, el alumno necesita el apoyo del profesor. La relación de coaching proporciona la estructura adecuada para apoyar al alumno y ayudarlo a avanzar hacia sus objetivos. Una vez que emprende la acción llega al punto crucial: la transición.

Este punto es clave porque es donde tiene que despojarse de viejas creencias que le han estado limitando, potenciar otras y establecer probablemente nuevos sistemas de aprendizaje en su vida. Una vez superado el punto de transición cambiará sus creencias sobre sí mismo, sobre los demás y sobre aquello que no es posible. Aparece todo un mundo nuevo al alcance de nuestra mano. Hay mucho que aprender cuando emerges al otro lado de la transición.

Entre otras cosas, el cambio de hábitos. Un hábito es aquello que hacemos cuando no pensamos en lo que hacemos. Los hábitos que funcionan bien son geniales, nos proporcionan estabilidad. Sin embargo, cuando queremos cambiar, los hábitos se resisten. Para cambiar tu vida, para superar la transición, tendrás que cambiar algunos hábitos viejos por otros nuevos.

El profesor le pide constantemente a su alumno que haga algo diferente, que cambie sus hábitos, que sea más consciente de sí mismo, que cuestione sus creencias limitadoras y viva según sus valores. Es precisamente este énfasis en el aprendizaje por medio de la acción lo que distingue al coaching de la mayoría de terapias.

En el lenguaje del coaching, el cambio corresponde al camino que va de una situación dada (a menudo problemática) hacia otra situación (más deseable) que comporta nuevas soluciones. El cambio expresa, en este caso, nuestra conciencia de mejorar.

Cambiar es abandonar ciertos puntos de referencia, costumbres establecidas que nos han dado un cierto confort. En coaching llamamos “zona de confort” a esa área de nuestra vida y de nuestro entorno con la que nos sentimos cómodos, protegidos, tranquilos y a gusto. Es ese lugar donde nadie nos puede atacar, donde no tenemos que esforzarnos, ni tenemos que luchar. Es, realmente nuestra zona confortable. Resulta que, cuando nos hacemos un propósito o intentamos cambiar un hábito malsano, tenemos que desplazarnos fuera de nuestra zona de confort.

Si queremos que un deseo, propósito o promesa se haga realidad, tendremos que ajustar nuestra zona de confort para acogerlos. Si no lo hacemos, tarde o temprano renunciaremos a ellos y volveremos a nuestras viejas rutinas.

Y cuando realizamos cualquier tipo de modificación en la zona de confort, es importante recordar que el propio proceso de cambio es incómodo. Sentimos un malestar, podemos llegar a pensar que algo va mal, pero más bien se trata de todo lo contrario. La incomodidad nos indica que hemos ido más allá de lo que estamos acostumbrados. Intentamos crear algo con lo que no nos sentimos a gusto porque deseamos sentirnos a gusto con ello.

Estamos cambiando nuestro antiguo ser en una dirección que, a largo plazo, producirá una persona nueva y mejor. A este proceso se le llama “desarrollo”.

El coaching está abierto a todos aquellos que admiten que el cambio es útil y que conciben que más vale ser actor que víctima. El cambio acompañado (en este por el profesor) permite a la persona (en este caso el alumno) movilizarse alrededor de una nueva dinámica, de nuevos medios y de nuevas formas de aprendizaje.

Finalmente, llegará un momento en el que el profesor y su alumno decidirán que el trabajo ha concluido. Por descontado, el trabajo de alcanzar objetivos y aprender a aprender, no acaba nunca.

FASE 0. Análisis del grupo y del nivel de desempeño de la clase:

Esta fase es preliminar y sirve para conocer cómo funcionan cada uno de los alumnos y las características del grupo que conforman: cohesión, tipo de liderazgo, estilos de aprendizaje, patrones de comportamiento, normas y valores, etc. Posteriormente y tras analizar esta información, se pasará al desarrollo de cada una de las fases del proceso de coaching para el grupo de alumnos.

FASE 1. Planificar conjuntamente metas y logros:

- ✓ Orientar: el esfuerzo del alumno (o de la clase) hacia la definición de metas y logros acordes a su nivel de habilidades y competencias.
- ✓ Reflexionar: sobre las actitudes necesarias para llevar a cabo dichas metas.
- ✓ Identificar: los obstáculos que impidan conseguir un alto rendimiento.

Para alcanzar estos objetivos hay que realizar las siguientes acciones:

Iniciales

- ✓ Comunicar el proceso de coaching a la clase: animar y motivar al cumplimiento del mismo.
- ✓ Trabajar en paralelo, con cada uno de los alumnos,; el profesor analiza el punto de partida del alumno y su referencia en el grupo y el alumno piensa en qué puede ser ayudado por el coach.

Durante el desarrollo del mismo:

- ✓ Preguntar al alumno qué metas se ha establecido durante el curso y en concreto, sobre esa asignatura y por qué. Recordarle las directrices que debe seguir al establecer cualquier tipo de objetivos: claros, medibles y evaluables, ecológicos, situados en el tiempo, etc.
- ✓ Comunicar las metas que el propio profesor había establecido para el grupo o el alumno individual, y estudiarlas conjuntamente.
- ✓ Priorizar una o dos metas de entrenamiento, centrando la planificación en definir planes de acción concretos, ya sea para el grupo o individuales.
- ✓ Empezar a entrenar el primer plan de acción, estableciendo los indicadores que permitan saber que se está realizando correctamente o incorrectamente.
- ✓ Motivar a la comunicación continua.

Los errores que hay que evitar en estas situaciones son:

- ✓ Establecer metas y logros excesivamente genéricas y/o ambiciosas, o sea, no cumplir con las reglas de de definición de objetivos.
- ✓ Definir qué hay que planificar, pero no analizar el cómo.

 FASE 2. Motivar:

- ✓ Generar: el clima y la comunicación necesarios para lograr que el alumno se sienta seguro de sí mismo y exponga con confianza sus expectativas de desarrollo y la clase avance en pos de sus objetivos.
- ✓ Promover: la creatividad como fuente de ideas originales, demostrando la efectividad de desarrollar esta habilidad.
- ✓ Desarrollar: en el alumno capacidad de criterio para que en función de sus habilidades, deduzca las consecuencias tanto positivas como negativas de llevar a cabo las expectativas que expresa.
- ✓ Motivar: al alumno en el desarrollo de todo este proceso y a la clase en la consecución de sus objetivos.

Para alcanzar estos objetivos hay que realizar las siguientes acciones:

- ✓ Promover la escucha activa por ambas partes: profesor / alumno, de modo que se multipliquen y optimicen las expectativas expresadas.
- ✓ Escuchar primero al alumno y su clase, y sugerir y preguntar después.
- ✓ Transmitir entusiasmo y motivación de logro.

Los errores que hay que evitar en esta fase son:

- ✓ Generar falsas expectativas por parte del profesor pueden presionar e influir negativamente en la motivación del alumno.

La motivación se desarrolla de la siguiente manera:

- ✓ MOTIVACION INTRINSECA Se genera en mí, de adentro hacia fuera.
- ✓ MOTIVACION EXTRINSECA La recibo desde el entorno, de fuera hacia dentro.
- ✓ EQUILIBRIO Motivación basada tanto en el impulso que ofrece el entorno, como en los valores de uno mismo.

 FASE 3. Entrenar/Observar la situación:

- ✓ Practicar: con el alumno las acciones previstas conjuntamente, de modo que pueda incorporar las habilidades, conocimientos y actitudes necesarias para realizarlas de una forma más óptima.
- ✓ Buscar: oportunidades para observar y analizar actuaciones del alumno en clase y de la propia clase, donde se pongan de manifiesto sus habilidades, competencias y actitudes.
- ✓ Manifestar: al alumno y a la clase el objetivo de la observación dentro del proceso de coaching, que consiste en proporcionar un punto de vista constructivo al otro sobre su propia actuación, de modo que se pueda gestionar el cambio y la mejora de sus habilidades.

Para alcanzar estos objetivos hay que realizar las siguientes acciones:

- ✓ Conocer las pautas que se desean observar y comunicarlo a otros.
- ✓ Permitir al alumno y a su clase un margen de error controlable que le permita aprender.
- ✓ Transmitir seguridad y confianza ante la actuación.
- ✓ Enseñar desde el estilo de aprendizaje del alumno y del predominante en la clase.
- ✓ Incorporar pautas sencillas y flexibles de cara a realizar los planes de acción.

Los errores que hay que evitar en esta fase son:

- ✓ Interrumpir el proceso de actuación: sustituir al alumno o paralizar la clase en el momento de la acción.
- ✓ Entrenar desde la propia experiencia, no desde la experiencia del colaborador.
- ✓ Dar pautas constantes durante la actuación.

En estos casos, el profesor debe tener las siguientes cualidades:

- ✓ Paciente: permite un margen de error al colaborador.
- ✓ Perceptivo e imparcial: tiene capacidad de observación, análisis y objetividad.

- ✓ Escuchar de manera eficaz: practica la escucha activa.
- ✓ Proponer sus ideas con claridad y asegurarse de que es comprendido.
- ✓ Indagar en las opiniones e intereses del alumno e intentar tenerlos en cuenta.
- ✓ Empático: se pone en el lugar del alumno y entiende sus posturas y puntos de vista ante una problema/tarea.
- ✓ Ofrece retroalimentación del desempeño en clase.
- ✓ Solicita retroalimentación sobre su propia actuación como docente.
- ✓ Mantiene una actitud abierta y de interés hacia sus alumnos.
- ✓ Sirve de modelo: es responsable e inspira confianza y credibilidad.
- ✓ Posee conocimientos y/o experiencia en la actividad que desempeña.
- ✓ Transmite entusiasmo e interés a sus alumnos por la superación personal.

Posibles errores del docente en el proceso de aprendizaje:

A la hora de analizar y valorar el desempeño de un alumno podemos caer, de forma involuntaria, en los siguientes errores:

- ✓ Efecto halo/horn: tendencia a valorar a una persona de forma positiva/negativa en una mayoría de aspectos, por ser justamente esa persona a la que se valora.
- ✓ Error de parcialidad sistemática: tendencia permanente a evaluar la realidad de forma distorsionada en sentido positivo, negativo o neutro.
- ✓ Error de comportamiento grupal: ocurre cuando un individuo se diferencia (en términos positivos o negativos), de un grupo homogéneo.

Se puede incurrir en la valoración por comparación o en asimilar la valoración individual a la grupal.

- ✓ Error de actuación reciente: valoración global, positiva o negativa, de nuestro interlocutor en función de una mala actuación en el período anterior a la comunicación.
- ✓ Valoración de estereotipos: determinar en su globalidad a un interlocutor a través de juicios de valor (ej., determinada habilidad social como la simpatía, formación de origen, procedencia, etc.)
- ✓ Efecto espejo: tendencia a centrarse y valorar positivamente en consecuencia al interlocutor, en aquellas actuaciones que se asemejan altamente al propio comportamiento.

🚦 FASE 4. Ofrecer feedback:

Es comunicar a nuestro alumno como está llevando a cabo el proceso de aprendizaje, de forma que obtenga pautas claras y constructivas para una mejora continua. Es favorecer que nuestro alumno nos consulte con confianza la calidad de su desempeño, al tiempo que nos comunica su parecer con respecto a la misma y realiza sugerencias de mejora tanto con respecto a sí mismo como con respecto a nuestro plan de aprendizaje.

Feedback Eficaz:

- ✓ Respetuoso: Se transmite tal y como uno desearía recibirlo.
- ✓ Modificable: Se refiere a comportamientos sobre los que el receptor puede hacer algo.
- ✓ Oportuno: Se realiza en el mejor momento para el otro.
- ✓ Justificado: Se establecen las razones para ofrecerlo.
- ✓ Focalizado: es personalizado y sólo sobre la conducta, comportamiento, situación, habilidad que se esté trabajando.
- ✓ Crea identificación: “soy como tú”.
- ✓ Constructivo: incluye alternativas.
- ✓ Ejemplificado: detalla las consecuencias del comportamiento presente y/o futuro.
- ✓ Deseado: el receptor lo solicita.
- ✓ Objetivo: reconoce logros y cuando es preciso, hace patente que el proceso está en marcha.

Feedback Ineficaz:

- ✓ Emplea juicios de valor o generaliza.
- ✓ Se demora
- ✓ Es indirecto, de rebote.
- ✓ La auditoría se desplaza.
- ✓ Los sentimientos son ocultados, negados, mal representados, distorsionados.
- ✓ No verifica.
- ✓ Señala consecuencias vagas.
- ✓ Al receptor se le impone.
- ✓ Se refiere a comportamientos sobre los que el receptor tiene escaso o nulo control.
- ✓ Está distorsionado por la necesidad de emisor de quedar a salvo para castigar/vencer/parecer virtuoso.
- ✓ Rechaza aceptar los sentimientos de receptor.
- ✓ No valora el concepto de “proceso”.

Consecuencias de no ofrecer un feedback mutuo:

- ✓ El profesor y el alumno no serán conscientes de cómo lo están haciendo ambos.
- ✓ Si lo hacen bien, no saben que van por el buen camino, y si lo hacen mal y no saben por qué, no tienen posibilidades de mejorar.

🚦 FASE 5. Replantear nuevas metas y acciones:

- ✓ Seleccionar: las soluciones más exitosas con respecto a diferentes actuaciones.
- ✓ Crear: nuevas alternativas con respecto a actuaciones futuras.
- ✓ Tomar decisiones: e implantar dichas alternativas, encontrando las habilidades más adecuadas para ponerlas en marcha.

Para alcanzar estos objetivos hay que realizar las siguientes acciones:

- ✓ Relacionar la puesta en práctica de las habilidades y actitudes aprendidas con el logro de éxitos.

Los errores que hay que evitar en esta fase son:

- ✓ Enfocar la mejora del rendimiento sólo desde el error.
- ✓ No reforzar las mejoras en el rendimiento del alumno.

🚦 FASE 6: Inducir autodirección:

- ✓ Hacer: propios nuevos objetivos que se basan en el desarrollo personal del propio potencial.
- ✓ Generar: situaciones de trabajo que permitan al alumno desarrollar su propia autonomía con respecto a las habilidades desarrolladas en el aprendizaje.
- ✓ Establecer: un mecanismo de seguimiento y consulta accesible tanto para el docente como para el alumno que permita ver los avances realizados y retomar cualquier aspecto a mejorar.

Para alcanzar estos objetivos hay que realizar las siguientes acciones:

- ✓ Realizar un análisis de los logros conseguidos, celebrando los éxitos de nuestros alumnos.
- ✓ Desarrollar un clima positivo en el que se puedan retomar aspectos ya entrenados.

Los errores que hay que evitar en esta fase son:

- ✓ “Abandonar” aquí el proceso de coaching, justo cuando el alumno empieza a ser el guía de su propio desarrollo.
- ✓ No dejar que los alumnos generen su propio aprendizaje y autogestión.

IMPLEMENTACIÓN EFICAZ DEL COACHING

6. Actividades Eficaces para trabajar Coaching Escolar

Un elemento esencial del coaching exitoso es el establecimiento inicial de un plan de coaching y el acompañamiento. Las instituciones educativas varían en su enfoque en cuanto a la creación de planes de coaching y relaciones de docentes, sin embargo, sea cual sea el enfoque, la interacción de todos los participantes influye en el proceso de trabajo en equipo y resultados satisfactorios.

Un buen coaching a menudo existe gracias a los intereses de los docentes en anticipar la planeación. Incluso, en situaciones ideales el coaching puede ser visto como una participación democrática, colaborativa y como un componente integrador de la comunidad escolar.

En algunos contextos educativos, el coaching puede ser construido e implementado de manera sistemática, esto implica el liderazgo estratégico de los coaches que integran los ciclos de coaching para involucrar acciones significativas que conducen a la mejora en las habilidades prácticas de los docentes a partir de procesos coaching.

Paso 1: Creando un Entorno de Coaching

Es importante crear necesidades de asociación y de planificación para la formación de los docentes como coaches, prestar atención a la naturaleza de estos aspectos y los resultados esperados son esenciales, ya que garantizan que las prácticas de coaching ayudan a la institución educativa a identificar una práctica excelente y pertinente para compartir entre docentes y alumnos, y en la que se desarrolla una motivación adicional donde permite mejorar su desempeño y se sienten cómodos con el desarrollo de diversas herramientas y métodos orientados por el coaching.



1. Acuerdos sobre el ciclo coaching

El coaching enfatiza la enseñanza y el aprendizaje con el objetivo de ayudar a los estudiantes a ser competentes y productivos. Para ello es necesario centrarse en la planificación de la unidad didáctica.

El coach se compromete a:

- ✓ Aclarar los objetivos de aprendizaje.
- ✓ Colaborar con el plan de enseñanza cooperativo y las actividades de enseñanza del trabajo de los estudiantes, para lograr los resultados esperados.
- ✓ Identificar los comportamientos y las necesidades de los estudiantes.
- ✓ Acordar los roles de docentes y estudiantes para profundizar cómo la implementación debe orientarse por los procesos coaching.

2. Reunión de coaching antes de la clase:

Los docentes deben ponerse de acuerdo sobre el enfoque del ciclo de coach, teniendo en cuenta que el papel del coach es el de explorar y guiar a los aprendices en la toma de decisiones adecuadas en relación con la enseñanza y el aprendizaje, y donde se implementen las estrategias específicas para explorar algunos de los factores que influyen en estas decisiones.

Los docentes como coaches colaboran en el diseño y la entrega de la unidad didáctica planeada a través de estas actividades:

- ✓ Observación
- ✓ Demostración
- ✓ Co-enseñanza

3. Práctica pedagógica implementada y evidencia recopilada de la práctica:

La práctica de coaching puede ser realizada por los docentes, esto proporciona una oportunidad para la evidencia de práctica, que también orienta la observación cooperativa en virtud de los criterios acordados.

4. Reunión de coaching después de la clase

Los docentes pueden discutir con sus colegas los resultados esperados como una oportunidad de reflexión relacionada con las prácticas de coaching.

Las discusiones pueden ser acerca de:

- ✓ Resultados del aprendizaje.
- ✓ Estrategias efectivas de enseñanza utilizadas por los docentes como coaches
- ✓ Ajustes de Instrucción para mejorar la práctica.

Paso 2. Diseñando un Plan de Coaching

Reflexiona sobre tu rol para apoyar el diseño de los conceptos, funciones y estrategias antes mencionadas con el fin de proporcionar la mejor experiencia y lograr los mejores resultados.

Es importante tomar en cuenta los siguientes pasos para el diseño e implementación de un plan de coaching:

1. Recopilar datos: Identificar las necesidades y expectativas de los estudiantes en sus contextos escolares.
2. Analizar el estado del arte: Reconocer las fortalezas y debilidades que orientan su práctica y diseño futuro.
3. Establecer metas: Establecer las metas de coaching para las implicaciones del diseño.
4. Seleccionar estrategias de coaching: Revisar y seleccionar las mejores estrategias para satisfacer las necesidades y cumplir con los objetivos previstos.
5. Determinar indicadores de resultados: Decidir sobre los resultados esperados y los indicadores de evaluación que miden el rendimiento y el diseño.
6. Monitorear y evaluar: Estimar los resultados de los productos y las mediciones a nivel de logros.

Hay muchos otros aspectos que requieren la atención del coach, mientras diseña un plan de coaching, tales como:

- ✓ Colaborar en el diseño de planes de unidad didáctica con los estudiantes.
- ✓ Orientar y organizar cursos de formación.
- ✓ Garantizar que las clases de formación incorporen los principios y estrategias pedagógicas

🚦 Paso 3. Reflexionando con Preguntas

Responde las siguientes preguntas para evaluar si estás preparado para empezar a implementar un plan de coaching que permita orientar y reflexionar sobre como el estado actual del desarrollo profesional y la competencia se convierte en una práctica exitosa.

- ✓ ¿Es claro el propósito y el alcance del coaching en tu plan?
- ✓ ¿Cuáles son tus metas desde el proceso de coaching?
- ✓ ¿Cuáles son mis fortalezas personales y profesionales para el coaching?
- ✓ ¿Qué dificultades o debilidades he identificado para orientar los procesos de coaching?



PLAN DE ACCIÓN Y MATERIALES PARA APLICAR EL COACHING ESCOLAR:



7. Las 10 reglas de oro en el análisis de problemas y toma de decisiones:

- ✓ PROBLEMAS VS. SOLUCIONES: Si sus soluciones pueden convertirse en problemas, transforme sus problemas en soluciones (o al menos en oportunidades)
- ✓ CALIDAD VS. ACEPTACION Es preferible una solución suficientemente buena que las personas apoyen, que una excelente idea que todos detestan.
- ✓ CRITICA VS. CREATIVIDAD Invierta la dirección de su pensamiento. Si piensa lo contrario de lo que piensa, lo imposible dejará de serlo.
- ✓ PREJUICIO VS. CUESTIONAMIENTO Distinga entre la presentación de un problema y el problema en sí. Nunca es lo mismo.
- ✓ IMPRECISIÓN VS. PRECISIÓN Dimensione el problema y cuantifique la mejoría que quiere conseguir. La medición será la luz que la guíe por el camino adecuado.
- ✓ PÉRDIDA VS. GANANCIA No hay victoria sin precio. Esté dispuesto a sacrificar lo importante para conseguir lo fundamental.
- ✓ REACTIVIDAD VS. PROACTIVIDAD Su encuentro con los problemas es inevitable, sorpréndales antes de que le sorprendan.
- ✓ INDIVIDUALISMO VS. EQUIPO Reúnase cuando y con quien sea preciso, no olvide ni objetivo ni método de trabajo, y esté más atento al proceso que al contenido del debate.
- ✓ COMPETICIÓN VS. COLABORACIÓN En la colaboración todos deben someterse a las mismas reglas, porque reglas diferentes significa competir.

- ✓ OBJETIVOS VS. VALORES Cada persona puede y debe ser ayudada a ser “gerente de su propio puesto de trabajo” (según Blanchard, no hay que trabajar más, pero sí con más inteligencia)

Este plan de acción se puede desarrollar de la siguiente manera:

Plantilla 0: Analizar las necesidades de Aprendizaje PROFESOR ALUMNO	
Plantilla 1: Fijar metas Conjuntamente	PROFESOR ALUMNO
1. ¿Qué metas he desarrollado?	
2. Prioriza una o dos acciones concretas	
1	
2	
3	
4	

Meta 1:

Meta 2:

Acciones:

Acciones:

Plantilla2: Puesta en Común de las metas a conseguir PROFESOR ALUMNO

Meta 1: _____

Acciones Concretas ¿Para cuándo? ¿Con qué medios?

Meta 2: _____

Acciones Concretas ¿Para cuándo? ¿Con qué medios?

Plantilla3: Observaciones / feedback de la actuación PROFESOR ALUMNO

Meta 1: _____

Acción: _____

Aspectos a Destacar - Aspectos a Mejorar - Propuestas - Evaluación Global

Acción: _____

Aspectos a Destacar - Aspectos a Mejorar - Propuestas - Evaluación Global

Meta 1:

Meta 2:

Acciones:

Acciones:

Metas de Trabajo ya Entrenadas, en las que comenzar la autogestión del Alumno:

1. _____

2: Priorizar otros nuevos Objetivos:

Meta: _____ Meta: _____

Acciones:	Acciones:
_____	_____

¿Qué vas a poner en acción dentro del aula del contenido descrito en esta Guía?
(redacta un plan de acción)

A continuación se presentan 11 fichas para ser utilizadas en el trabajo con jóvenes, en sesiones individualizadas de Coaching, se mencionará contenido destacado y objetivos de cada una.

Las siguientes están enmarcadas en distintas fases de aplicación:

- ✚ Situación de Partida y Evaluación Inicial (ficha 1-2-3)
- ✚ Análisis de la situación y compromisos personales (ficha 4-5-6)
- ✚ Evolución y Progresión (fichas 7-8-9)
- ✚ Seguimiento (fichas 10-11)

Todas las fichas pueden ser adaptadas a las diferentes realidades escolares en las que se enmarca el coaching.

- ✚ Situación de Partida y Evaluación Inicial

Ficha 1 Protocolo Inicial:

Presentación y Resumen del protocolo. Para utilizarlo como lista de comprobación.

FICHA 1 PROTOCOLO INICIAL

✚ **Características de la persona**

Edad _____
Nivel Escolar _____
Historia Escolar _____
Situación Familiar _____

✚ **Recursos y Obstáculos**

Cualidades _____
Personas _____
Entorno _____
Pedagógicos _____

✚ **Problema**

¿Cuál es la situación? (los hechos)

¿Cuáles son las hipótesis?

¿Cuál es la demanda?

¿Cuál es el cambio deseado?

Ventajas y Desventajas
¿Cuál es nuestro Objetivo?

¿A qué nivel debe comenzar nuestra acción?

1. CONCIENCIACIÓN

¿La persona es consciente del problema?

¿Comprende en qué es inadaptado su comportamiento?

¿Comprende el sentido del cambio deseado? Procuraremos en el joven:

- Concienciación
- Voluntad de recibir
- Atención Dirigida

2. COMPROMISO PERSONAL

¿El o la joven desea un cambio?

¿Está de acuerdo con el cambio que se ha dejado llevar a cabo?

¿Quiere implicarse en el cambio? Procuraremos en el joven:

- Asentamiento
- Voluntad de discutir
- Propuesta de pista de acción

3. COMPROMISO EN EL TIEMPO

¿La persona se compromete con el cambio?

¿Desarrolla otra forma de actuar?

¿Mejora su comportamiento? Procuraremos en el joven:

- Compromiso
- Voluntad de actuar
- Evalúa sus acciones

	OBJETIVOS	TAREAS	PLAZOS
<i>Concienciación</i>			
<i>Compromiso</i>			
<i>Perseverancia</i>			

- ✓ Indicios de éxito
- ✓ Recursos necesarios
- ✓ Medios de valorización
- ✓ Aspectos importantes que hay que tener en cuenta

Fichas 2 Autoevaluación:

Esta ficha se ha diseñado con profesores y miembros de un servicio psicométricosocial. En ella el joven o la joven se evalúa según tres dimensiones: sus resultados, su comportamiento y ambiente. Después de las comprobaciones necesarias, se le conduce progresivamente a extraer conclusiones y a proponer pistas de acción.

FICHA 2, AUTOEVALUACIÓN

- Rellenar las dos Tablas que Siguen:

1. Tabla de Resultados obtenidos

2. Tabla de Síntesis de la evaluación

- Anotar en las columnas (+) y (-) los resultados obtenidos; bien entendidos que no existen respuestas buenas ni malas; tan sólo se trata de poner en práctica un medio para autoconcerse mejor:

- En las asignaturas, anotar (+) en las aprobadas, y (-) aquellas en las que tengo dificultades.

- En las técnicas de trabajo, anotar (+) en las adquiridas, y (-) en las no adquiridas.

- En la actitud/autoimagen, anotar (+) en lo que me corresponde y (-) en lo que no me corresponde.

- En el entorno/ambiente, anotar (+) en lo que me corresponde, y (-) en lo que no me corresponde.

- Responder Tres Preguntas

Después de haber llenado las dos tablas anteriores, completa esta ficha respondiendo a las tres preguntas siguientes:

- ¿Qué informaciones útiles me ha aportado esta autoevaluación para el éxito de mi curso?

- ¿Qué información útiles me ha aportado esta autoevaluación para orientar mi curso próximo?

- ¿Qué cosas voy a poner en práctica? ¿Cómo lo voy a hacer?

AUTOEVALUACIÓN

Instrucciones: Anotar en las columnas (+) y (-) los resultados obtenidos. Debe trabajarse de forma personal, tomando en cuenta que no existen respuestas buenas ni malas, esta evaluación es un medio para autoconocerse mejor.

En las **Técnicas de Trabajo, Actitud / Autoimagen y Entorno / Ambiente**, deberá anotar (+) en las adquiridas y (-) en las no adquiridas.

Al finalizar la evaluación deberá responder tres preguntas.

Técnicas de Trabajo			Actitud / Autoimagen			Entorno / Ambiente			
		+	-		+	-		+	-
1	Me organizo para trabajar actividades importantes			Al impartir mi clase escucho con atención las dudas de mis alumnos			Para trabajar, necesito tener libertad para organizarme como quiera		
2	Antes de impartir mi clase planifico mi trabajo			Tengo confianza en mí mismo			Para trabajar, necesito un marco estricto		
3	Durante un trabajo integro las consignas			Me tomo el tiempo necesario para realizar mi trabajo			El ambiente laboral favorece mi trabajo		
4	Cuando recibo informaciones, las clasifico			Me fijo objetivos de éxito			Necesito tener una buena relación con mi jefe		
5	Mi diario de clase o agenda está en orden			Controlo mi estrés y emociones fácilmente			Me siento apoyado por mi entorno		
6	Respeto los horarios de clase			Con respecto a mi trabajo, soy perseverante			Solo trabajo en las asignaturas que me gustan		
7	Cuando tengo dificultades, pido ayuda, busco alternativas			Preveo los acontecimientos, las consecuencias de mis actos			Para planificar necesito estar en grupo		
8	Soy capaz de realizar una investigación que brinde apoyo a la institución y a mis compañeros			Me implico a fondo en mis proyectos			Estoy bien en mi clase		
9	Utilizo ejercicios en mi aprendizaje			Tengo la costumbre de evaluarme y evaluar mis			Necesito que me animen con		

			actitudes		regularidad		
10	Memorizo con facilidad		Me concentro con facilidad		Las actividades extracurriculares me roban mucho tiempo, si es así piense ¿cuántas horas por semana?		
11	Analizo correctamente un documento		Participo en reuniones y ante las propuestas de cambio las pongo en práctica de inmediato		Para trabajar necesito que mis alumnos se encuentren en completo silencio y no participen mucho		
12	Describo fielmente las materias que imparto		Respeto los plazos que me hayan fijado y trabajo hasta el último minuto		Para trabajar les doy brindo libertad a mis alumnas para que se expresen y participen en el aula		
13	Planifico fácilmente mis clases		Ante un problema, soy activo, busco soluciones		Para planificar necesito estar solo		

SINTESIS DE LA EVALUACIÓN

Sume todos los (+) y (-) y colóquelos dentro de las casillas correspondientes:

Técnicas de Trabajo	Actitud / Autoimagen	Entorno / Ambiente
Mis Puntos Fuertes	Mis Puntos Fuertes	Mis Puntos Fuertes
Mis Áreas De Mejora	Mis Áreas De Mejora	Mis Áreas De Mejora

Ficha 3 Reconocimiento de las propias Cualidades:

Cuando interrogamos a los alumnos y alumnas sobre sus cualidades, recordamos pocos elementos espontáneamente. Esta ficha permite desbloquear la situación. Pasado un tiempo de reflexión, el o la joven rodea con un trazo las cualidades que se atribuye. Estimulamos a la persona y no hacemos ningún juicio de valor. A continuación dialogamos con ella para que precise su pensamiento.

- ✚ Análisis de la situación y compromisos personales

**FICHA 3,
RECONOCIMIENTO DE LAS PROPIAS CUALIDADES**

Valeroso/a	Voluntarioso/s	Previsor/a
Sociable		Decidido
		EMPRENDEDOR/A
Servicial	Trabajador/a	Resuelto/a
	Perseverante	
Ingenioso/a		Solicito/a
Reflexivo/a	Paciente	Astuto/a
		Sensible
Flexible	Simpático/a	
	Creativo	Diplomático/a
Conciliador/a		Atento/a
	Lider	Minucioso/a
Franco/a		Perpicarz
	Tolerante	

 **Proyecto de Acción**

Ficha 4 Objetivos de Cambio:

Ficha utilizada al final de la entrevista, que permite: hacer énfasis de la entrevista con la persona; señalar las pistas de trabajo; situar el grado de implicación y de confianza percibido, y tener un documento para la evaluación.

No se trata de utilizar esta ficha como medio de prueba y de sanción en caso de no respetar los compromisos. La ficha permite hacer un balance y, en caso de incumplimiento, interrogarnos sobre las razones de ese incumplimiento y, sobre todo, acerca de cómo respetar sus compromisos en adelante.

**FICHA 4,
OBJETIVOS DE CAMBIO**

Apellidos: _____ Nombre: _____ Fecha: _____

- Objetivos de Cambio:

1. _____ 3. _____ 5. _____
2. _____ 4. _____ 6. _____

PRIORIDADES: CAMBIOS CONCRETOS:

VENTAJAS: OBSTÁCULOS:

-Compromisos:

¿QUE?
¿CUANDO?
¿COMO?
PLAZOS

Deseable

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Realista

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Alcanzable

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Ficha 5 Sombrero de Bono:

Permite analizar el problema desde distintos ángulos, de forma sistemática y siguiendo un cierto orden. Esta tabla evita las propuestas inmediatamente rechazadas con un “sí, pero...” hay un tiempo para las propuestas, un tiempo para los “peros”, un tiempo para... aquí, igualmente, la persona puede medir su percepción de su implicación y de su confianza.

**FICHA 5
SOMBRERO DE BONOS**

Evalúe de 1 a 6 entre lo Deseable y lo Realista de los siguientes aspectos. (Siendo 1 lo más bajo y 6 lo más alto)

Blanco	La situación	¿Cuál es su objetivo actual? ¿Cómo podría describirlo, verlo, explicarlo)?			
---------------	--------------	---	--	--	--

Deseable

1	2	3	4	5	6
----------	----------	----------	----------	----------	----------

Realista

1	2	3	4	5	6
----------	----------	----------	----------	----------	----------

Rojo	El Sentimiento	Con respecto a su objetivo ¿Cuáles son sus sentimientos, temores, placeres, ánimos, angustias..etc.?			
-------------	----------------	--	--	--	--

Deseable

1	2	3	4	5	6
----------	----------	----------	----------	----------	----------

Realista

1	2	3	4	5	6
----------	----------	----------	----------	----------	----------

Negro	Los Contras	¿Qué perderé al Cambiar? ¿Qué dificultades puedo encontrarme?			
--------------	-------------	--	--	--	--

Deseable

1	2	3	4	5	6
----------	----------	----------	----------	----------	----------

Realista

1	2	3	4	5	6
----------	----------	----------	----------	----------	----------

Amarillo	Los Pros	¿Cuáles son los beneficios / puntos positivos del cambio? Incluyendo mis fortalezas y cualidades.			
-----------------	----------	---	--	--	--

Deseable

1	2	3	4	5	6
----------	----------	----------	----------	----------	----------

Realista

1	2	3	4	5	6
----------	----------	----------	----------	----------	----------

Verde	La proyección	A largo Plazo ¿Cómo me veo? ¿Qué me permitirá hacer?
--------------	---------------	---

Deseable

1	2	3	4	5	6
----------	----------	----------	----------	----------	----------

Realista

1	2	3	4	5	6
----------	----------	----------	----------	----------	----------

Azul	Mis acciones, mi sitio	¿Qué depende de mí responsabilidad? ¿Qué papel debo jugar yo?
-------------	------------------------	--

Deseable

1	2	3	4	5	6
----------	----------	----------	----------	----------	----------

Realista

1	2	3	4	5	6
----------	----------	----------	----------	----------	----------

Ficha 6 Reflexión (A B C)

Esta ficha se compone, a su vez de tres fichas que tienen por objetivo guiar una reflexión. Se entregan al o a la joven con el fin de preparar una entrevista o durante la misma.

- A. Reflexión Global: Iniciar la reflexión sobre la modalidad de las sensaciones.
- B. Reflexión VAC: aborda al sujeto acerca de las modalidades visual-auditiva-cinestésica
- C. Reflexión-Decision: Insiste en los criterios y la adecuación de las elecciones a las expectativas.

**FICHA 6 (A)
REFLEXIÓN**

REFLEXIÓN GLOBAL
Proyectos o/y Objetivos

- Descripción de objetivos
- Visualización: ¿Quién?
¿Qué?
¿Dónde?
- Ambiente
- Intensidad
- Sonidos
- Lo que me permitirá decir cuándo habré alcanzado el objetivo
- A corto, medio, largo plazo

Ventajas	Inconvenientes

Mis reforzamientos positivos:
.....
.....

Mis recompensas:
.....
.....

**FICHA 6 (B)
REFLEXIÓN**

REFLEXIÓN VAC
Modalidad de sensaciones Visual-Auditiva-Cinestésica

- 1) ¿Cómo ves, sientes, describes el problema, la situación?
- 2) ¿Cómo te sitúas con respecto a este problema, esta situación? ¿Cómo vives, piensas este problema, esta situación?
- 3) ¿Es un problema repetitivo, una situación repetitiva?
- 4) ¿Cuál sería un objetivo descable y accesible, que poner en práctica?
- 5) ¿Qué debes poner en práctica para conseguirlo?
- 6) ¿De qué recursos positivos y negativos dispones?
✓ Cualidades
✓ Personas
✓ Ambiente
- 7) ¿Qué necesitas para alcanzar el objetivo?
- 8) En concreto, ¿cómo organizas el cambio?

Acciones	Fechas tope	Índices de evaluación	Evaluación	Ajustes

**FICHA 6 (C)
REFLEXIÓN**

REFLEXIÓN - DECISIÓN

- ¿Qué criterios has tenido en cuenta para elegir tu orientación?
- ¿Puedes describir lo que se espera de ti, en función de la elección efectuada?
- En función de esta descripción:
 - ¿En qué se corresponde con tus expectativas?
 - ¿En qué se corresponde con las expectativas de la opción?
 - ¿Cuáles son tus puntos fuertes?
 - ¿Cuáles son tus puntos débiles?
- En concreto, ¿qué vas a poner en práctica, cambiar, organizar para que la opción (esta u otra) cumpla las expectativas?

Ficha 7 Gráfico Tridimensional

Permite al joven señalar la progresión que él mismo percibe en los tres campos (Cognitivo, comportamental, ambiental). La línea media representa las expectativas mínimas requeridas por el mundo exterior. El hecho de visualizar permite una mejor concienciación del trabajo, de la implicación y permite contemplar las percepciones de la evaluación. Es evidente, una herramienta para delimitar los objetivos a trabajar y permite una movilización positiva.

**FICHA 7.
GRÁFICO
TRIDIMENSIONAL**

Dibujar con colores diferentes gráficos que representen las percepciones acerca de la evolución del trabajo en momentos sucesivos (1, 2, 3...) y en los tres campos:

- Trabajo Escolar
- Comportamiento
- Ambiente

Azul	Trabajo Escolar (ej. Control de mi tiempo de atención en clase o de mi material)
Verde	Comportamiento (ej. Control de mis retrasos y las faltas de asistencia a clase)
Amarillo	Ambiente (ej. Control de las distintas actividades extracurriculares o de estudios en casa)

Ficha 8 Cambio de Pensamiento

Permite a la persona Observarse en las situaciones problemáticas, analizarlas y proponer alternativas. Esto ha de hacerse de forma sistemática y puede debatirse durante las entrevistas.

FICHA 8 CAMBIO DE PENSAMIENTO

- En las situaciones que vivo, analizar sus componentes

Situación y la Reacción	Lo que siento	Lo que me digo	Pensar-Reaccionar de otra manera

- Experiencia de éxito:

- Autorretrato Positivo:

Ficha 10 Planificación

Esta ficha se presenta a título orientativo. Puede rellenarse con él o la joven en función de su situación. Es importante que se consignent todas las actividades y reservarse espacios “en blanco”. Estos son “ruedas de repuestos” en el caso de que un imprevisto venga a perturbar la organización. Esto es tanto más importante preverlo si la persona en cuestión necesita fijar plazos, un marco de referencia y si los imprevistos la desestabilizan.

La presentación, puede ser diferente y pueden utilizarse colores.

**FICHA 10.
PLANIFICACIÓN**

Semana del _____ al _____

Día/Hora	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo

- **Señalar las actividades con colores diferentes:**
 - Deberes-clases
 - Lecturas
 - Síntesis
 - Estudio
 - Tiempo intermedio (viajes, comida, servicios, tv.)
 - Actividades de descanso (deportes, cultura, amigos)
 - Casillas en blanco (imprevistos)
 - Puede añadirse otras informaciones en función de la situación concreta
- **Pensar una Planificación completa y controlable**

Ficha 11 Síntesis

En esta ficha, que reagrupa las precedentes, se consignan las informaciones de las entrevistas. Está concebida como una carpeta de expediente (hoja de formato A3, doblada por la mitad)

**FICHA 11.
SINTESES (CARA "a")**

• **Informaciones Iniciales:**

• **Petición:** _____ **Fecha:** _____

APELLIDOS: _____ **NOMBRE:** _____

Dirección: _____

Tel. Padres: _____ **Tel Alumno/a:** _____

• **Planteamiento del Problema:**

• **Actuaciones Practicadas:**

**FICHA 11.
SINTESES (CARA b-c-d)
HOJA A3 PLEGADA EN DOS**

Fechas	Quién	Tipo de Intervención	Síntesis

BIBLIOGRAFIA

- ✓ CORREA, L. J. El Coaching Como Estrategia Para La Formación De Competencias Profesionales. (mayo - junio 2008).
- ✓ E. ESTRADA SANDOVAL, Historia De La Educación / Historia De La Educación. Guatemala. (1993).
- ✓ MUMFORD, J. Coaching Para Dummies. Editorial Norma, (Bogotá, 2008). 336 p.
- ✓ QUINTANA, J. M. Iniciativas Sociales En Educación Informal. (España 1991).
- ✓ WHITEHILL JR., A. M. Relaciones Con El Personal. Editorial Mcgraw-Hill. (Nueva York, 1955).
- ✓ WHITMORE, J. Coaching: El Método Para Mejora El Rendimiento De Las Personas. Editorial Paidós. (Barcelona, 2003).
- ✓ LUZURIAGA, L. Historia De La Educación Y De La Pedagogía. Editorial Lozada (Buenos Aires, Argentina, 1982). 280 p.
- ✓ ALONSO, C.M; GALLEGO, D.J.; HONEY, P. “Los Estilos De Aprendizaje. Procedimientos De Diagnóstico Y Mejora”. 4ª Edición. Ediciones Mensajero, Bilbao. (1999)
- ✓ ALONSO, C.; GALLEGO, D. Y HONEY, P. Los Estilos De Aprendizaje: Procedimientos De Diagnóstico Y Mejora. Bilbao: Mensajero. (España, 1994) 222 p.
- ✓ Cátedra Unesco De Gestión De La Educación Superior De La Upc: (1 De Junio De 2001) “Calidad En La Docencia Y Formación Del Profesorado”. Boletín De Educación Superior, N° 1.
- ✓ CHALVIN, M. J. Los Dos Cerebros En El Aula, Ed. Tea, Madrid, España. Evies, M. A. (S.F.). [Http://Www.Monografias.Com/Trabajos_10/Coach/Coach.Shtml](http://Www.Monografias.Com/Trabajos_10/Coach/Coach.Shtml). (1995)

ANEXO No. 1

Universidad De San Carlos De Guatemala
Centro Universitario Metropolitano – Cum -
Escuela De Ciencias Psicológicas
Centro De Investigación Psicológica –CIEPs-
Mayra Gutiérrez
Revisor De Tesis: Janeth Nolasco



ENTREVISTA INICIAL DOCENTES

Grado y/o Materia a Cargo: _____

Fecha de la Entrevista: _____

✓ Si usted es maestro(a) Guía ¿Cuántas alumnas tiene a su cargo? _____

✓ ¿Ha escuchado hablar sobre Coaching? Sí _____ No _____

✓ ¿Qué es para usted Coaching? _____

✓ ¿Alguna vez ha trabajado reforzadores de conducta y/o reforzadores académicos en alumnos adolescentes (16-18 años)? Sí _____ No _____ ¿Por qué?

Brinde un ejemplo: _____

✓ ¿Considera que tiene alumnos con áreas de mejora en aprendizaje, liderazgo o comunicación dentro del aula? Especifique cuantos aproximadamente y con qué áreas de mejora:

ANEXO No. 2

Universidad De San Carlos De Guatemala
Centro Universitario Metropolitano – Cum -
Escuela De Ciencias Psicológicas
Centro De Investigación Psicológica –CIEPs-
Mayra Gutiérrez
Revisor De Tesis: Janeth Nolasco



Grado y/o Materia a cargo: _____

Ejercicio 1

SI poseen Conocimiento
NO poseen Habilidades

SI poseen Conocimiento
SI poseen Habilidades

NO poseen Conocimiento
NO poseen habilidades

NO poseen Conocimiento
SI poseen Habilidades

Ejercicio 2

SI poseen motivación
NO poseen conocimiento y
habilidades

SI poseen motivación y
SI poseen conocimientos y
Habilidades

NO Conocimiento y
Habilidades
NO poseen Motivación

SI poseen Conocimiento y
Habilidades
NO poseen Motivación

Invitación para Capacitación de una Guía Práctica

Colegio IMB-PC
Avenida Petapa 30-64, zona 12



Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Ciencias Psicológicas



Te invita a una Capacitación

“Coaching Escolar para Docentes”

Herramienta profesional que se desglosa en varios aspectos a cubrir: Desarrollo de competencias, conductas, habilidades, actitudes, rendimiento académico y una serie de hábitos que aportan aspectos clave para el desarrollo del liderazgo.

¡Aprende una forma teórica y práctica
y destaca en tus alumnos el mejor Talento!

Lugar: Colegio IMB-PC (SUM)

Hora: 14:30 – 15:30 horas

Fechas: 19 y 20 de Agosto de 2014

Al finalizar habrá un Break Snack

ANEXO No. 4

PLANIFICACIÓN CAPACITACIÓN: “COACHING ESCOLAR PARA DOCENTES”

Objetivo General:

Capacitar a los Docentes del Colegio IMB-PC por medio de una Guía Práctica sobre Coaching Escolar.

Metodología de Trabajo:

- ✓ Teórica (Capacitación, conferencia, entrega de la Guía)
- ✓ Práctica (Actividades, evaluaciones, trabajo individual y grupal)

Material de Trabajo:

- ✓ Recurso Humano: Estudiante de Psicología, Docentes
- ✓ Recurso Material: Computadora, Cañonera, Fotocopia de Actividades y Evaluaciones, lista de cotejo, guía práctica para docentes, sillas, mesas lapiceros, cuaderno de apuntes, etc.

Sesión I (60 minutos)

Fecha Propuesta *19 de Agosto*

Temas a Cubrir:

1. Importancia de la educación/Futuro de la Sociedad
2. Definición de Coaching
3. Objetivos del Coaching
4. Tipos de Coaching
5. Competencias de un trabajar Coaching

Sesión II (60 minutos)

Fecha Propuesta *20 de Agosto*

Temas a Cubrir:

1. Ética del Coach
2. Administración de Tiempo
3. Estructura de Trabajo y Sesiones
4. Materiales para Aplicar Coaching en la Escuela
5. Entrega de la Guía Práctica a Docentes Nivel Diversificado

ANEXO No. 5

Nombre: _____ Fecha: _____

Instrucciones: Anotar en las columnas (+) y (-) los resultados obtenidos. Debe trabajarse de forma personal, tomando en cuenta que no existen respuestas buenas ni malas, esta evaluación es un medio para auto conocerse mejor.

En las **Técnicas de Trabajo, Actitud / Autoimagen y Entorno / Ambiente**, deberá anotar (+) en las adquiridas y (-) en las no adquiridas.

Al finalizar la evaluación deberá responder tres preguntas.

Técnicas de Trabajo				Actitud / Autoimagen				Entorno / Ambiente	
		+	-			+	-		
1	Me organizo para trabajar actividades importantes			Al impartir mi clase escucho con atención las dudas de mis alumnos			Para trabajar, necesito tener libertad para organizarme como quiera		
2	Antes de impartir mi clase planifico mi trabajo			Tengo confianza en mí mismo			Para trabajar, necesito un marco estricto		
3	Durante un trabajo integro las consignas			Me tomo el tiempo necesario para realizar mi trabajo			El ambiente laboral favorece mi trabajo		
4	Cuando recibo informaciones, las clasifico			Me fijo objetivos de éxito			Necesito tener una buena relación con mi jefe		
5	Mi diario de clase o agenda está en orden			Controlo mi estrés y emociones fácilmente			Me siento apoyado por mi entorno		
6	Respeto los horarios de clase			Con respecto a mi trabajo, soy perseverante			Solo trabajo en las asignaturas que me gustan		
7	Cuando tengo dificultades, pido ayuda, busco alternativas			Preveo los acontecimientos, las consecuencias de mis actos			Para planificar necesito estar en grupo		

8	Soy capaz de realizar una investigación que brinde apoyo a la institución y a mis compañeros			Me implico a fondo en mis proyectos			Estoy bien en mi clase		
9	Utilizo ejercicios en mi aprendizaje			Tengo la costumbre de evaluarme y evaluar mis actitudes			Necesito que me animen con regularidad		
10	Memorizo con facilidad			Me concentro con facilidad			Las actividades extracurriculares me roban mucho tiempo, si es así piense ¿cuántas horas por semana?		
11	Analizo correctamente un documento			Participo en reuniones y ante las propuestas de cambio las pongo en práctica de inmediato			Para trabajar necesito que mis alumnos se encuentren en completo silencio y no participen mucho		
12	Describo fielmente las materias que imparto			Respeto los plazos que me hayan fijado y trabajo hasta el último minuto			Para trabajar les doy brindo libertad a mis alumnas para que se expresen y participen en el aula		
13	Planifico fácilmente mis clases			Ante un problema, soy activo, busco soluciones			Para planificar necesito estar solo		

SINTESIS DE LA EVALUACIÓN

Sume todos los (+) y (-) y colóquelos dentro de las casillas correspondientes:

Técnicas de Trabajo	Actitud / Autoimagen	Entorno / Ambiente
Mis Puntos Fuertes	Mis Puntos Fuertes	Mis Puntos Fuertes
Mis Áreas De Mejora	Mis Áreas De Mejora	Mis Áreas De Mejora

Responda las siguientes Preguntas:

- ✓ ¿Qué aspectos positivos ha aportado esta autoevaluación para el éxito de mi curso(s)?

- ✓ ¿Qué cosas voy a poner en práctica? ¿Cómo lo voy hacer?

- ✓ Establezca y describa ¿Cuál es su objetivo(s) para mejorar su Docencia y vida personal?

ANEXO No. 6

Nombre: _____ Fecha: _____

Tomando en cuenta que tiene alumnos con dificultades de aprendizaje, liderazgo o comunicación dentro del aula, realice la siguiente actividad, enfocándose en su personalidad como docente y su objetivo establecido:

ACTIVIDAD SOMBRERO DE BONOS:

Permitirá analizar el problema desde distintos ángulos, de forma sistemática y siguiendo un cierto orden. Permitirá medir la percepción de su implicación y de su confianza. Evalúe de 1 a 6 entre lo Deseable y lo Realista de los siguientes aspectos.

Blanco	La situación	¿Cuál es su objetivo actual? ¿Cómo podría describirlo, verlo, explicarlo)?
---------------	--------------	---

Deseable

1	2	3	4	5	6
----------	----------	----------	----------	----------	----------

Realista

1	2	3	4	5	6
----------	----------	----------	----------	----------	----------

Rojo	El Sentimiento	Con respecto a su objetivo ¿Cuáles son sus sentimientos, temores, placeres, ánimos, angustias..etc.?
-------------	----------------	--

Deseable

1	2	3	4	5	6
----------	----------	----------	----------	----------	----------

Realista

1	2	3	4	5	6
----------	----------	----------	----------	----------	----------

Negro	Los Contras	¿Qué perderé al Cambiar? ¿Qué dificultades puedo encontrarme?
--------------	-------------	--

Deseable

1	2	3	4	5	6
----------	----------	----------	----------	----------	----------

Realista

1	2	3	4	5	6
----------	----------	----------	----------	----------	----------

Amarillo	Los Pros	¿Cuáles son los beneficios / puntos positivos del cambio? Incluyendo mis fortalezas y cualidades.
-----------------	----------	---

Deseable

1	2	3	4	5	6
----------	----------	----------	----------	----------	----------

Realista

1	2	3	4	5	6
----------	----------	----------	----------	----------	----------

Verde	La proyección	A largo Plazo ¿Cómo me veo? ¿Qué me permitirá hacer?
--------------	---------------	---

Deseable

1	2	3	4	5	6
----------	----------	----------	----------	----------	----------

Realista

1	2	3	4	5	6
----------	----------	----------	----------	----------	----------

Azul	Mis acciones, mi sitio	¿Qué depende de mí responsabilidad? ¿Qué papel debo jugar yo?
-------------	------------------------	--

<i>Deseable</i> 1	2		4	5	6
--------------------------	----------	--	----------	----------	----------

GLOSARIO

1. **Educación:** Proceso multidireccional mediante el cual se transmiten conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar. Proceso de Acción sobre un individuo a fin de llevarlo a un estado de madurez que lo capacite para enfrentar la realidad de manera consciente, equilibrada y eficiente, y para actuar dentro de ella como ciudadano
2. **Aprendizaje:** Proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, posibilitado mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia. Dicho proceso puede ser entendido a partir de diversas posturas, lo que implica que existen diferentes teorías vinculadas al hecho de aprender.
3. **Estrategias de Aprendizaje:** Son instrumentos de los que se vale el docente para contribuir a la implementación y el desarrollo de las competencias de los estudiantes.
4. **Coach:** Es el entrenador y la persona o grupo implicados en dicho proceso buscan el camino más eficaz para alcanzar los objetivos fijados usando sus propios recursos y habilidades
5. **Coaching:** Herramienta o técnica poderosa de cambio que permite orientar a la persona hacia el éxito o mejora en distintos aspectos de la vida.
6. **Coaching Escolar:** Herramienta que permite mejorar el rendimiento académico por medio de un coach / docente.
7. **Docente:** Individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referente a la enseñanza.
8. **Alumno:** Persona que recibe enseñanza de un docente y que sigue estudios en un centro académico.
9. **Técnica:** Procedimientos y actividades realizadas por los participantes y por el facilitador (docente) con el propósito de hacer efectiva la evaluación de los aprendizajes.
10. **Instrumento:** Son el soporte físico que se emplea para recoger la información sobre los aprendizajes esperados de los estudiantes. Todo instrumento provoca o estimula la presencia o manifestación de los que se pretende evaluar.