

**EL COACHING EDUCATIVO EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA**

**LILIANA ZAMBRANO MEDINA  
CRISTINA ZAPATA GARCÍA  
CARLOS ORLANDO ZAPATA GARCÍA**

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LUIS AMIGÓ  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA INVESTIGATIVA UNIVERSITARIA  
MEDELLÍN  
2011**

**EL COACHING EDUCATIVO EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA**

**LILIANA ZAMBRANO MEDINA  
CRISTINA ZAPATA GARCÍA  
CARLOS ORLANDO ZAPATA GARCÍA**

**Trabajo de investigación para optar al título de especialista en Docencia  
Investigativa Universitaria**

**Asesor:  
SANTIAGO ALBERTO MORALES MESA  
Docente Investigador Fundación Universitaria Luis Amigó**

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LUIS AMIGÓ  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA INVESTIGATIVA UNIVERSITARIA  
MEDELLÍN  
2011**

**Nota de aceptación**

---

---

---

---

---

---

Firma del presidente del jurado

---

Firma del Jurado

---

Firma del jurado

Medellín, enero 17 de 2011

## **AGRADECIMIENTOS**

Con total gratitud a todas aquellas personas que contribuyeron en la realización de la investigación, de manera especial a la Hermana Olga Sepúlveda Espitia, Rectora del Colegio Divino Salvador por abrirnos las puertas de tan importante Institución Educativa.

Agradecemos a nuestras familias quienes con su incondicional apoyo y desinteresado desvelo posibilitaron nuestra permanente motivación para culminar con éxitos nuestros estudios de especialización.

A nuestro asesor Docente Santiago Morales quien nos orientó en el desarrollo de la investigación con un interés decido para alcanzar la cualificación y aprendizajes de cada uno de los autores del proyecto de investigación.

## CONTENIDO

	<b>pág.</b>
PRESENTACIÓN	12
1. PROBLEMATIZACIÓN	14
2. OBJETIVOS	17
2.1 OBJETIVO GENERAL	17
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
3. JUSTIFICACIÓN	18
4. CONTEXTUALIZACIÓN	20
4.1 MISIÓN	20
4.2 VISIÓN	20
4.3 POLÍTICA DE CALIDAD	20
4.4 OBJETIVOS DE CALIDAD	21
5. REFERENTE TEÓRICO	23
5.1 EL MODELO DEL COACHING EN DOCENCIA Y TUTORÍA	23
5.1.1 Principios pedagógicos del coaching	23
5.2 COACHING COMO ESTRATEGIA EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE	27
5.2.1 Funciones del coach de educación	29

5.3 EL COACHING EN EL DESARROLLO PERSONAL DEL MAESTRO	31
5.4 EL COACHING EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL MAESTRO	33
5.5 EDUCACIÓN Y ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	34
5.6 PRÁCTICA PEDAGÓGICA	36
6. REFERENTE METODOLÓGICO	39
6.1 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN	39
6.2 POBLACIÓN	40
6.3 TÉCNICAS DE GENERACIÓN DE LA INFORMACIÓN	40
6.3.1 Entrevista	40
6.3.2 Observación Participante	42
6.3.3 Encuesta	43
6.3.4. Consideraciones éticas	44
6.3.4.1 Responsabilidad	45
7. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	46
7.1 DATOS DEMOGRÁFICOS	47
7.2 PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE	52
8. CONCLUSIONES	72
9. RECOMENDACIONES	75
BIBLIOGRAFÍA	76

## LISTA DE TABLAS

	<b>pág.</b>
Tabla 1. Distribución Porcentual de Género	47
Tabla 2. Distribución Porcentual por Edad	48
Tabla 3. Distribución Porcentual por Estrato Socioeconómico	49
Tabla 4. Distribución Porcentual del Nivel Educativo	50
Tabla 5. Distribución Porcentual por Años de Experiencia Docente	51
Tabla 6. Distribución porcentual según Estrategias utilizadas para la Enseñanza	52
Tabla 7. Distribución porcentual del Tipo de Trabajo que dirige en el aula	53
Tabla 8. Distribución porcentual según el tipo de trabajos que se privilegian	55
Tabla 9. Distribución porcentual Estímulo a los Estudiantes	56
Tabla 10. Distribución porcentual Formas de Estímulo	57
Tabla 11. Distribución porcentual tenencia de una Visión inspiradora	58
Tabla 12. Distribución porcentual Desarrollo del Liderazgo	59
Tabla 13. Distribución porcentual Utilización de Herramientas	60
Tabla 14. Distribución porcentual Reconocimiento de los estudiantes	62
Tabla 15. Distribución porcentual reconocimiento Habilidades Individuales	63
Tabla 16. Distribución porcentual del Entrenamiento para el liderazgo	64

Tabla 17. Distribución porcentual de la Frecuencia del entrenamiento en el Liderazgo	65
Tabla 18. Distribución porcentual del Desarrollo de la Automotivación	66
Tabla 19. Distribución porcentual utilización de Plan Estratégico	67
Tabla 20. Distribución porcentual de la Implementación de estrategias Nuevas	69
Tabla 21. Distribución porcentual del Significado de la palabra Coaching	70
Tabla 22. Distribución porcentual del Deseo de aprender sobre el Coaching	71

## LISTA DE GRÁFICOS

	<b>Pág.</b>
Gráfica 1. Distribución Porcentual de Género	47
Gráfica 2. Distribución Porcentual por Edad	48
Gráfica 3. Distribución Porcentual por Estrato Socioeconómico	49
Gráfica 4. Distribución Porcentual del Nivel Educativo	50
Gráfica 5. Distribución Porcentual por Años de Experiencia Docente	51
Gráfica 6. Estrategia Utilizada para la enseñanza	52
Gráfica 7. Distribución porcentual del tipo de trabajo que dirige en el aula	54
Gráfica 8. Distribución porcentual según el tipo de trabajos que se privilegian	55
Gráfica 9. Distribución porcentual Estímulo a los Estudiantes	56
Gráfica 10. Distribución porcentual Formas de Estímulo	57
Gráfica 11. Distribución porcentual tenencia de una Visión inspiradora	58
Gráfica 12. Distribución porcentual Desarrollo del Liderazgo	60
Gráfica 13. Distribución porcentual Utilización de Herramientas	61
Gráfica 14. Distribución porcentual Reconocimiento de los estudiantes	62
Gráfica 15. Distribución porcentual reconocimiento Habilidades Individuales	63
Gráfica 16. Distribución porcentual del Entrenamiento para el liderazgo	64

Gráfica 17. Distribución porcentual de la Frecuencia del entrenamiento en el Liderazgo	65
Gráfica 18. Distribución porcentual del Desarrollo de la Automotivación	66
Gráfica 19. Distribución porcentual utilización de Plan Estratégico	68
Gráfica 20. Distribución porcentual de la Implementación de estrategias Nuevas	69
Gráfica 21. Distribución porcentual del Significado de la palabra Coaching	70
Gráfica 22. Distribución porcentual del Deseo de aprender sobre el Coaching	71

## LISTA DE ANEXOS

	<b>pág.</b>
Anexo A. Instrumento – encuesta	78
Anexo B. Tabla de coaching para el coach	82
Anexo C. Esquema sobre Liderazgo	83
Anexo D. Guía de Observación Directa	84

## PRESENTACIÓN

El proyecto de investigación realizado para optar al título en la Especialización en Docencia Investigativa Universitaria en la Escuela de posgrados de la Fundación Universitaria Luis Amigó de Medellín, giró en torno a las siguientes preguntas problematizadoras: ¿Cuáles son los antecedentes del coaching en el campo educativo del Colegio Divino Salvador y sus repercusiones en el proceso de enseñanza - aprendizaje?, ¿Qué fundamentos del coaching permiten implementarlo como estrategia metodológica en la práctica de los maestros del Colegio Divino Salvador? ¿Cómo se podría implementar el coaching en la práctica pedagógica de los maestros en el colegio Divino Salvador?; siendo estos cuestionamientos, los que formularon el objetivo general plasmado en el título: *“EL COACHING EDUCATIVO EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA”*.

El Colegio Divino Salvador sirvió de escenario para adelantar la experiencia investigativa entorno a la labor docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, encontrando allí las condiciones necesarias para progresar en la observación directa y participativa del equipo investigador en las situaciones que tienen lugar dentro y fuera del aula, al igual que las interacciones que se dan entre los estamentos educativos.

Aplicando la Encuesta a los docentes se obtuvo un acercamiento a dicha realidad, adquiriendo una información clara y precisa sobre como el coaching se puede dar en el ámbito educativo del Colegio, describiendo sus componentes para determinar cuáles pueden servir como medios metodológicos para su implementación en la práctica educativa.

Al final de este proceso se alcanzó una experiencia de apropiación de la metodología de investigación y la aplicación de las técnicas, que favorecen el rol de investigadores en un medio educativo o social determinado.

Este ejercicio investigativo permitió el alcance de las metas propuestas por el equipo de trabajo en la medida en que se dio respuesta a cada una de las preguntas problematizadoras por medio de una participación dirigida fundamentada en la construcción de espacios reflexivos sobre su que hacer pedagógico.

Otro alcance fue implementar el coaching en un escenario educativo, permitiendo demostrar que el nivel motivacional y el liderazgo aportan a la producción, la eficiencia y la conformación de equipos de trabajo que posibilitan transformaciones al interior de todos los procesos que se llevan en una Institución Educativa.

*“EL COACHING EDUCATIVO EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA”*, Posibilita el acceso a una nueva herramienta metodológica que abordado desde el pleno desarrollo del ser hace realidad una pedagogía innovadora, trascendente, cambiante, practica y aplicada a las necesidades de un contexto real; que dota a los docentes de una serie de recursos para el mejor desarrollo de todo su potencial humano y profesional puesto en marcha durante los actos educativos, no solo al interior del aula, sino fuera de ella.

## 1. PROBLEMATIZACIÓN

Los seres humanos en el devenir histórico siempre han aprendido de los seres con los que se han relacionado, este aprendizaje se ha dado de diferentes maneras y formas, unas por imitación otras por enseñanza y otras más formales por repetición, de una generación mayor en edad y experiencia que le ha dirigido y orientado a las generaciones siguientes.

Según Paulo Freire: “Enseñar no existe sin aprender y viceversa y fue aprendiendo socialmente como, históricamente, mujer y hombre descubrieron que era posible enseñar”.<sup>1</sup> Este hecho evidencia la necesidad de tecnificar este proceso de enseñanza para alcanzar de los seres que aprenden el mayor número de competencias posibles que los lleven a ser útiles en la sociedad del siglo XXI, alcanzando los niveles esperados de calidad de vida.

Por otra parte la enseñanza tiene un lugar en el mundo, dominado por el cambio, la incertidumbre y la creciente complejidad de las sociedades, es por esto que la formación del docente debe ser permanente y en desarrollo hacia una profesionalización para mantener la calidad del profesorado que ejerce en el aula, por lo tanto el aprendizaje a partir de la experiencia cooperativa se enfrenta con una serie de cambios que plantean exigencias contradictorias hacia las realidades. Por una parte una educación para todos, el reconocimiento a un proceso permanente, una insistencia mayor en el trabajo en equipo y la cooperación, el consenso acerca de la educación que preste atención en los problemas ambientales, la tolerancia y la comprensión mutua.

Por otra parte los maestros se enfrentan a unas desigualdades crecientes, el aumento de la alienación de los jóvenes y el abandono de la escuela, la desmotivación por las pocas oportunidades de empleo, entre otras.

Junto a estas demandas se puede intervenir con una capacitación personal del docente en la cual se desarrollen habilidades sociales, comunicativas, éticas, políticas y pedagógicas que lo lleven a incidir con decisión en las comunidades educativas donde participa.

Retomando algunos postulados del coaching empresarial el cual es asumido como un proceso de formación que permite en los seres humanos la capacidad de generar opciones productivas para el alcance de sus metas y la realización

---

<sup>1</sup> PAULO FREIRE, *Pedagogía de la Autonomía*, Siglo Veintiuno Editores, 1997

personal; teniendo como objetivo principal desarrollar la autoconfianza del coach para que sea capaz de tomar decisiones y asumir responsabilidades, de manera que a partir de ello alcance los objetivos o metas propuestos al inicio del proceso; luego de analizar los componentes básicos, se puede plantear el coaching como una posible estrategia pedagógica en el proceso de enseñanza aprendizaje, ya que aporta al maestro una serie de competencias y habilidades que podría asumir en su rol, posibilitando entre ellos y quienes los rodean una mayor comunicación, liderazgo, convivencia y estos elementos ayudarían a reconocer conscientemente su papel tan importante y valioso para la formación y cualificación de los nuevos ciudadanos de esta Nación, quienes se enfrentarán a nuevos paradigmas sociales y culturales que harán del entorno un lugar más competitivo y exigente en términos de cualificación profesional.

Transformar la imagen del maestro tradicional en un Coach poseedor de un cierto saber, adquirido por la experiencia, la práctica continua y un esquema mental flexible y abierto que permite al docente coach ver desde dentro y desde afuera del campo, eso lo lleva a un nivel de “sabiduría” en el tema de que se trate.

Creación de nuevos espacios para la formación y procesos educativos.

Flexibilidad para adaptar el proceso educativo a una gran diversidad de situaciones y rigurosidad para asegurar que el proceso esté consistentemente dirigido al logro de resultados observables.

El Coaching es un proceso para definir resultados a alcanzar, en común entendimiento y acuerdo compartido, entre docentes y estudiantes, basado en un acercamiento efectivo y afectivo

El coaching educativo constituye un nuevo estilo de tutoría a través del cual el docente-tutor se convierte en el líder que faculta a sus participantes, para que éstos se desempeñen con libertad en un clima de armonía y una alta motivación al logro. Por las consideraciones anteriores, El docente es responsable de los resultados del proceso que dirige y del desarrollo personal y profesional de los estudiantes.

Transformar la imagen del maestro tradicional en un Coach poseedor de un cierto saber, adquirido por la experiencia, la práctica continua y un esquema mental flexible y abierto que permite al docente coach ver desde dentro y desde afuera del campo, eso lo lleva a un nivel de “sabiduría” en el tema de que se trate.

Creación de nuevos espacios para la formación y procesos educativos.

Flexibilidad para adaptar el proceso educativo a una gran diversidad de situaciones y rigurosidad para asegurar que el proceso esté consistentemente dirigido al logro de resultados observables.

El Coaching es un proceso para definir resultados a alcanzar, en común entendimiento y acuerdo compartido, entre docentes y estudiantes, basado en un acercamiento efectivo y afectivo

El coaching educativo constituye un nuevo estilo de tutoría a través del cual el docente-tutor se convierte en el líder que faculta a sus participantes, para que éstos se desempeñen con libertad en un clima de armonía y una alta motivación al logro. Por las consideraciones anteriores, El docente es responsable de los resultados del proceso que dirige y del desarrollo personal y profesional de los estudiantes.

Como resultado del análisis anterior se establecen las siguientes *preguntas problematizadoras*:

- ¿Cuáles son los antecedentes del coaching en el campo educativo del colegio Divino Salvador y sus repercusiones en el proceso de enseñanza - aprendizaje?
- ¿Qué fundamentos del coaching permiten implementarlo como estrategia metodológica en la práctica pedagógica de maestros Divino Salvador?
- ¿Cómo se podría implementar el coaching en la práctica pedagógica de los maestros en el colegio Divino Salvador?

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 OBJETIVO GENERAL**

Analizar como el coaching se puede dar en el ámbito educativo del Colegio Divino Salvador, describiendo sus componentes para determinar cuáles pueden servir como medios metodológicos para su implementación en la práctica educativa.

### **2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- Caracterizar los procesos de enseñanza aprendizaje que plantea el coaching para garantizar la calidad del sistema educativo.
- Determinar si el coaching puede ser una estrategia metodológica válida para dinamizar los procesos de enseñanza aprendizaje.
- Describir los componentes básicos del coaching en el proceso educativo

### 3. JUSTIFICACIÓN

Partiendo del planteamiento del coaching como una estrategia metodológica para favorecer el proceso de enseñanza aprendizaje en las aulas y a su vez dinamizar una formación de docentes con miras a demostrar, en los mismos la capacidad de generar opciones productivas para el alcance de sus metas y la realización personal; con la cual se busca fortalecer los canales de comunicación en el campo educativo el Maestro y el estudiante, para mejorar su rendimiento y disposición para el acto pedagógico, permitiendo a cada uno de los participantes, una reflexión continua frente a las responsabilidades para alcanzar un postura ética, social y pedagógica logrando el fin último que es la educación.

A partir de estos planteamientos nos permite como estudiantes de la especialización en docencia investigativa universitaria, hacer un trabajo de retroalimentación entre el saber específico y el saber pedagógico, además permite buscar la cualificación de los procesos de formación individuales, ya que el maestro debe estar en todo momento en un proceso de renovación de los pactos pedagógicos que hacen de la enseñanza y el aprendizaje factores más visibles a las realidades que se construyen en la sociedad con el pasar de los años.

El maestro como un ser que cambia a la par del entorno, implica no solo una reflexión “en” y “sobre”, sino también en relación con la acción. Representada en un postura crítica más general que supone la investigación de cuestiones locales, académicas y pedagógicas, incluyendo nuevos conocimientos, saberes y prácticas educativas.

La reflexión desde este punto es un medio de formación individual que al final de nuestro proceso de investigación será hacia una acercamiento para aprender a trabajar en equipo respetando las diferencias que se manifiesten al interior del grupo y así fomentar la comprensión de las interrelaciones entre los fines de la educación y la investigación, además de las prácticas de la enseñanza desde las propias cotidianidades y los contextos normativos en las que se producen nuestras propias construcciones.

Los resultados de Esta investigación le permitirán al Colegio Divino Salvador encontrar los factores de riesgo y limitantes de las buenas prácticas educativas, ya que mediante nuestra labor se podrán reconocer aquellos elementos que como maestros actores en el contexto educativo muchas veces dejan por fuera por el afán, el exceso de trabajo y las largas jornadas laborales, descuidando y

aumentando los factores de desmotivación y desinterés de los chicos y chicas que a diario asisten al centro educativo para formarse y cualificarse.

Siendo conscientes de las grandes dificultades y retos a los que se ven enfrentados los docentes y estudiantes en sus interacciones cotidianas del que hacer pedagógico, vemos la necesidad de dotar con mejores herramientas para que no se limiten a la tensión de la clase, la planeación y el cumplir dejando de lado su interacción como sujetos participantes del proceso de enseñanza aprendizaje.

*“Lo que falta en el aula es un lugar para que los profesores cuenten y vuelvan a contar sus historias de enseñanza. El aula puede convertirse para exteriorizar historias de maneras continua y repetitiva, sin posibilidad de sorpresas o transformaciones... (Pero)...Las posibilidades de sorpresa y transformaciones se limitan cuando uno está solo. Los maestros necesitan a otros para entablar conversaciones en las que pueden contar historias, reflexionar sobre ellas, escucharlas de distintas maneras como volverlas a contar y a revivir en la seguridad y el secreto del aula”*

Con el fin de desarrollar y mantener en los maestros un pensamiento crítico a su práctica pedagógica, es importante la reflexión de los mismos que tienen que emprender procesos de síntesis, de evaluación y justificación en su formación pedagógica, logrando mayor calidad y autenticidad en la adquisición de habilidades para establecer conversaciones analíticas consigo mismo y con los demás, así como de su capacidad de hacerlo.

Esta investigación apunta a entender de qué manera el coaching se puede implementar en la formación de maestros críticos de su formación y líderes en el proceso educativo, así preparándolos para un cambio en la educación y en la forma de enseñanza su saber específico.

## **4. CONTEXTUALIZACIÓN**

El Colegio Divino Salvador de Medellín, es una Institución educativa confesional católica perteneciente a la comunidad de las Hermanas del Divino Salvador.

Las Hermanas Salvatorianas, directivas, profesoras y profesores, empleados y empleadas, estamos empeñados en apostarle a una mejor experiencia educativa en el Colegio Divino Salvador, como herencia dejada por El fundador de la comunidad.

La educación en todas las formas fue el sueño del Padre Jordán, fundador de la comunidad. “eduquen niños y jóvenes para que sean hombres de bien” fue su lema. Empleen para ello, “todos los medios que El amor de Dios inspire”, fue su estrategia. “Vayan a todos los lugares, todas las culturas y todas las razas”...fue su ambición. “Que nadie descansa hasta que todos los niños...niñas...jóvenes y en general toda los hombres y mujeres, conozcan, amen y experimenten al Salvador,” fue su sueño.

### **4.1 MISIÓN**

El Colegio Divino Salvador de Medellín, dirigido por las hermanas Salvatorianas, es una institución educativa católica de carácter privado, que: humaniza y educa en valores Salvatorianos, promueve una educación de calidad, vela por el desarrollo de la comunidad educativa, evangeliza y forma integralmente a sus estudiantes para que sean agentes de cambio.

### **4.2 VISIÓN**

En el año 2012 el Colegio Divino Salvador de Medellín inspirado en los valores Salvatorianos, se destacará entre las instituciones educativas en: Generar un ambiente evangelizador donde se evidencie la convivencia pacífica, la bondad y benignidad del Salvador, como indicadores de la calidad educativa. Enfatizar el inglés, la informática y la orientación microempresaria. Ofrecerá a la Iglesia y a la sociedad jóvenes de bien, comprometidos en la transformación de su medio.

### **4.3 POLÍTICA DE CALIDAD**

El Colegio Divino Salvador de Medellín, ajustándose a la norma legal vigente ofrece educación formal, y de calidad a través del mejoramiento continuo, en los

niveles de preescolar, básica primaria, básica secundaria y media, satisfaciendo las expectativas de padres de familia y educandos. Se caracteriza por brindar un ambiente evangelizador, una cultura humanizante y de convivencia pacífica, la formación de líderes, la enseñanza del inglés y la informática como medios para acceder y ampliar el conocimiento, y el desarrollo de habilidades para el desempeño laboral.

#### **4.4 OBJETIVOS DE CALIDAD**

- Brindar un ambiente evangelizador, a través de la formación en valores Salvatorianos para lograr una cultura humanizante y convivencia pacífica.
- Mejorar el rendimiento académico de los y las estudiantes.
- Propiciar habilidades laborales enfatizando en el inglés, la informática y la formación de líderes a través de proyectos pedagógicos y Lúdicos.
- Garantizar un diseño curricular adecuado que favorezca la formación integral.
- Garantizar el mejoramiento continuo del S.G.C. en el Colegio Divino Salvador.
- Satisfacer las expectativas del cliente ofrecidas en el manual de convivencia a través del servicio educativo para la sostenibilidad del Colegio Divino Salvador.
- El Colegio como partícipe de un sistema educativo que determina una dirección y establece un camino para el país, de conformidad con el Artículo 67 de la Constitución Política, asume los fines establecidos en la Ley General de Educación y los Decretos reglamentarios Tiene en cuenta la visión siglo XXI soñada para Antioquia como “la mejor esquina de América”, el plan educativo del departamento y participa en el plan decenal de educación 2006 a 2015, apropiándose de los asuntos que considera pertinentes.
- Relee la realidad a la luz del carisma Salvatoriano que busca comprometer a todos los hombres y mujeres en solidaridad por la esperanza y la vida, dándole identidad al proyecto educativo como “Salvatoriano”. Partiendo de allí, asumimos estos objetivos para contribuir a la construcción de ciudadanos de bien:
  - Facilitar acciones tendientes a comprometer a la comunidad educativa con la defensa de la vida en todas sus manifestaciones.
  - Contribuir a la construcción de la cultura de la convivencia pacífica, la libertad, el respeto por el otro y por la otra, desde el aula de clase.
  - Favorecer la formación en valores de respeto, justicia, solidaridad, libertad y responsabilidad que contribuyen a la construcción del bien común.

- Crear hábitos de investigación y la transmisión de conocimientos ligados a los intereses de la vida para transformación y liberación del hombre y su entorno.
- Propiciar espacios de participación, que faciliten y regulen el ejercicio de la libertad y responsabilidad de los estudiantes, padres de familia y educadores.
- Orientar el comportamiento de los alumnos teniendo como fundamento el respeto por los derechos individuales y colectivos.
- Fomentar y estimular el diálogo con toda la comunidad educativa, como eje generador de alternativas a las diferentes formas de violencia.
- Desarrollar valores y actitudes que le permitan al estudiante observar las normas como medios de formación de su personalidad.

## 5. REFERENTE TEÓRICO

### 5.1 EL MODELO DEL COACHING EN DOCENCIA Y TUTORÍA

**5.1.1 Principios pedagógicos del coaching.** Así como en los albores del siglo XX se generó un gran movimiento pedagógico mundial que criticó el concepto tradicional de educación, es necesario que para los albores del siglo XXI exista una preparación para un nuevo concepto de escuela y de relación pedagógica salvando lo rescatable de la tradición. Es por ello que se hace importante tener en cuenta desde la pedagogía cuáles son esos principios básicos para la formación humana y cómo podrían ser utilizados en la escuela experimental piloto para el siglo XXI:

- **El afecto**

La primera matriz de la formación humana es el afecto materno, cuyo suplemento y relevo posterior en la sociedad moderna es la comprensión afectuosa del maestro. La afectividad consciente e inconsciente, la motivación, el interés, la buena disposición, la transferencia, los estímulos positivos, la empatía, son variaciones pedagógicas del principio que articula la cabeza con el corazón, la razón con el sentimiento, lo cognitivo con lo afectivo. Pero hacia el futuro colegio esta dicotomía no debería existir, no se puede seguir manteniendo esta diferenciación que divide los entes para luego articularlos. Más bien, el nuevo concepto reconoce que lo afectivo está presente y se trabaja dentro de la cognición, que no hay afecto sin ideas y que las ideas no se desarrollan sin pasión, de la misma manera que los sentimientos no se ennoblecen sin criterios, sin concepto. Ambas dimensiones humanas son realmente una sola, que necesita formarse integralmente y a la vez en el saber y en los valores.

- **La experiencia natural**

Se trata de no desconocer la naturaleza espontánea del niño, de no oponerse a las necesidades, intereses y talentos que se manifiestan y despliegan espontáneamente desde su propia situación sociocultural, si el maestro no los inhibe sino que los estimula para que generen nuevas experiencias. Pero ahora en la nueva pedagogía se tratará de partir de la experiencia natural como principio y fin de la educación. Si la escuela parte de la experiencia vital del niño no es para superarla como punto de partida o imaginarla como un simple pretexto, sino para

enriquecerla, compartirla y auto proyectarla inteligentemente. La vida cotidiana es no sólo principio, sino también, meta del nuevo aprendizaje.

- **El diseño del medio ambiente**

El medio ambiente que rodea al educando puede y debe prepararse, diseñarse como entorno de aprendizaje para influenciar su estructura cognitiva y valorativa en la perspectiva de su formación. El medio ambiente natural y sociocultural estructurado en ricos diseños interactivos de aprendizaje que respeten la creatividad espontánea del alumno (principio 2) pueden ejercer influencia positiva sobre la formación de la personalidad del alumno. Pero en la escuela del futuro el ambiente escolar, el ambiente del aprendizaje no lo diseña el maestro para influenciar la mente y conducta del alumno, sino que el diseñador es el mismo alumno, el alumno diseña el entorno para diseñarse a sí mismo, para aprender lo que le interesa de un menú de infinitas posibilidades. El alumno tendrá tantas posibilidades de aprendizaje como su mismo maestro o más que éste. Y el entorno no es fijo sino cambiante, modular, en autoservicio cada momento, con cada "click". Pero estos entornos de aprendizaje diseñados en los «rincones de aprendizaje» de las escuelas nuevas colombianas son rincones estrechos mientras no se abran a los rincones electrónicos que ofrece INTERNET, rincones universales con toda la información del mundo disponible sobre cada interés o problema local o comunitario que permitiría ampliar los horizontes de la aldea sin renunciar a las propias raíces. La misma biblioteca de aula o de la escuela requiere ensancharse con las redes y bancos de datos, bibliotecas y centros de información del mundo.

- **El desarrollo progresivo**

El niño no es un adulto pequeño al que le falte tamaño, conocimientos o herramientas, su humanización hacia la mayoría de edad se desarrolla durante toda la vida, mediante un proceso constructivo interior, progresivo y diferenciado que es preciso respetar en la actividad educativa. Sólo que para incrementar este proceso el buen maestro no necesita saber. Más datos ni disponer de un depósito de mejor erudición, sino principalmente identificar y proponer niveles y esquemas superiores de procesamiento de los datos que el alumno será capaz de enfrentar antes de caer en la monotonía, en la repetición y en el desinterés. El avance, la motivación, el esfuerzo y la dedicación lo genera el buen maestro con las nuevas preguntas, retos y desafíos que propone. La asunción de los retos genera las oportunidades de progreso de los alumnos.

- **La actividad**

Es desde La propia actividad consciente como el educando construye sus propias herramientas conceptuales y morales, contribuyendo activamente a la construcción de sus esquemas de coordinación y reelaboración interior. La experiencia de su propia actividad sobre las cosas o sobre el lenguaje enriquece su pensamiento. Solo que en la nueva pedagogía este principio dejará el agua, la arena o las piedritas más rápidamente que antes para pasar a manejar íconos, códigos, símbolos, algoritmos y estrategias más complejas de búsqueda de información que van asimilando con mayor velocidad que antes gracias a la intensidad interactiva que ahora se produce a través de los recursos telemáticos, tanto con los materiales, textos e hipertextos como con infinidad de fuentes variadas de información. La actividad en la escuela piloto podrá ser ahora mucho más interactiva y variada que antes, gracias a la flexibilidad, riqueza e inmediatez de la disponibilidad de los materiales que se requieren. Para configurar y armar un periódico en la imprenta con los arquetipos y linotipos de plomo los alumnos de Freinet duraban varias semanas y ahora con el computador podrán construirlo en grupo, sin salir de la casa en menos de una hora.

- **El buen maestro**

El alumno ni ira al buen maestro como un referente de comparación y jalonamiento de sus propias posibilidades, obteniendo así un indicador atractivo de lo que puede ser capaz de realizar desde su “zona de desarrollo potencial”, en aquel aspecto específico en que el maestro es Considerado superior. Sólo que en la nueva escuela el maestro superior no se gana su status porque sepa más Cosas, ni por ser mejor ni más experimentado, sino sólo por saber aprender, por ser más flexible, por prever posibles esquemas de análisis y anticipar nuevos rumbos cognitivos en que se puede embarcar productivamente con sus alumnos El mejor maestro no es el que sabe respuestas, sino el que reconociendo su ignorancia es capaz de proponer nuevas preguntas y desafíos cognitivos sensatos a los alumnos, sin enjuiciarlos ni desperdiciar pedagógicamente sus desvíos. Porque en la era del hipertexto nada es un desvío, todos los pasos son caminos en construcción.

- **La individualización**

Las diferencias entre los alumnos no son sólo orgánicas sino también de historia experiencial, de desarrollo mental, de estilos para afrontar y resolver problemas,

diferencias motivacionales y variedad de proyectos y metas personales, oportunidades de interacción sociocultural que van estructurando las diferencias individuales de los alumnos que el maestro necesita atender para facilitar una enseñanza individualizada. Este principio tan importante de la pedagogía ha sido imposible de practicar en las clases con tantos alumnos. Pero ahora sí se podrá practicar mejor en la escuela nueva, precisamente porque con los recursos telemáticos la clase grupal se disminuye para permitir que cada alumno trabaje por cuenta propia según su ritmo, sus intereses y las rutas que va diseñando para auto procesarse a sí mismo ante cada reto educativo que asume. Cada auto diseño es individual en la medida en que cada alumno entiende su proyecto o problema de manera diferente, lo aborda y busca su solución por caminos deferentes, y los encuentros colectivos no anulan los retos individuales aunque haya aproximaciones y acuerdos en los diálogos y sesiones del grupo precedidos por el maestro.

- **La actividad en equipo**

La actividad y el desarrollo de proyectos en pequeños grupos de alumnos no sólo favorecen la socialización y el trabajo en equipo sino el desarrollo intelectual y moral de los alumnos en la medida en que la interacción, la comunicación y el diálogo entre puntos de vista diferentes propician el avance hacia etapas superiores de desarrollo. En los pequeños grupos los derechos y las responsabilidades de los alumnos son más apremiantes. Este principio pedagógico que reconoce en el trabajo en grupo un potenciador eficaz de la socialización personal y del desarrollo intelectual de los alumnos, cifraba en los grupos de clase convencionales esta posibilidad de diálogo que sólo se lograba en la realidad cuando las clases se terminaban, pues la clase era para el maestro. Ahora los recursos telemáticos permiten que cada alumno dialogue continuamente no sólo con sus compañeros de clase sino con quien quiere en todo el mundo, pues su grupo como la aldea contemporánea se vuelve global, Los muros de la escuela se derrumban ante la penetrante INTERNET (es claro que en la escuela rural colombiana actual, no contamos con estos recursos, pero deben ser prioridad para la escuela del siglo XXI).

Pero en medio de semejante apertura arrolladora el alumno se puede sentir abrumado, perdido en su soledad a menos que el educador le presente metas, prioridades, pistas de búsqueda, preguntas pedagógicamente elaboradas que puedan compartir e indagar en y con pequeños grupos de jóvenes de la misma escuela o de otras escuelas de la región o del mundo con quienes se comunique y

comparta la aventura de búsqueda de la solución a algún, problema. Aquí el trabajo en equipo puede llegar a ser más real sin que ocupen el mismo espacio físico, en la medida en que propicien entre ellos la libertad de expresión, el respeto por las opiniones ajenas y la valoración de las diferencias como riqueza espiritual del grupo por encima de los consensos prematuros o impuestos. La oportunidad de que la escuela nueva alcance sus sueños desde la soledad de la escuela rural colombiana y supere su marginalidad es precisamente aprovechando la comunicación electrónica y la interacción virtual con otras comunidades educativas del país y del mundo.

## **5.2 COACHING COMO ESTRATEGIA EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE**

El modelo pedagógico de la escuela nueva del futuro, necesita construirse y apropiarse por todos los estamentos activos de la institución incluyendo a los padres de familia. Pero el punto de partida imprescindible es una nueva forma de combinación pedagógica entre las metas de formación, el currículo, la relación maestro-alumno y la metodología de enseñanza. Estos cuatro parámetros esenciales son necesarios redefinirlos y articularlos para poder hablar con rigor de un nuevo modelo pedagógico.

- **La meta de la formación**

La meta de la formación humana no se alcanza con la suma de habilidades y destrezas particulares, ni con objetivos específicos de instrucción o de conductas productivas para desempeñarse en un oficio. Las destrezas y los conocimientos son apenas medios que pueden ayudar a manejar un equipo, o comunicarse con otros, o a solucionar problemas de desempeño concreto. Pero la información personal es la humanización que se realiza y se renueva existencialmente en el tiempo, como proceso en el que se va superando el pasado y se innova hacia el futuro desde las propias raíces, elevándose sobre si mismo hacia otros horizontes mediante el diálogo y la interacción con el medio natural y socio-cultural que los rodea. Las personas se forma encontrando nuevos sentidos en lo que hace o vive, por esto formarse es un proceso creativo que nunca termina y que se proyecta con la fuerza y la calidad de la interacción entre la interioridad de la persona y el entorno externo que lo estimule. El sujeto que aprende y el ambiente que lo rodea constituyen un solo sistema formativo.

- **El currículo**

El currículo es el diseño del enfoque, del contenido y de las experiencias que se planean y propician para que la actividad del Sistema formativo tenga sentido, genere procesos en el alumno en el sentido de las metas de formación que acabamos de mencionar cuáles. En esta perspectiva el currículo es un plan de acción que no puede ser oculto ni diseñado a espaldas del alumno, sino que se trata de una agenda cooperada, de un compromiso mutuo, decidido y deseado como una aventura de riesgo compartido. El currículo de la nueva escuela es a la carta, partiendo de un menú básico de caminos con senderos y desechos por construir con soporte técnico institucional, de acuerdo a las necesidades, talentos e intereses de cada alumno en cada periodo de su historia personal, dentro del marco de necesidades y problemas comunitarios que aseguran la pertinencia social del currículo.

- **La relación maestro-alumno**

El maestro se convierte en un monitor y navegante experimentado que acompaña inteligentemente al alumno desde el principio, desde que diseña el currículo hasta brindarle el soporte técnico en su ejecución para que no se caiga el sistema, facilitando con su presencia apoyo, estímulo, emulación, nuevos interrogantes, mojones y prioridades claves en el procesamiento de la información disponible, dirección, orientación y flechas en los cruces de caminos múltiples, prudencia y duda preventiva antes de comprometer el juicio dogmáticamente; en fin, propiciando en el alumno el desarrollo de estrategias críticas frente a los mensajes que recibe de los otros, así como criterios de autoevaluación de su propio juicio y progreso personal.

El profesor también propicia y coordina encuentros y diálogos con los compañeros que desarrollan currículos semejantes o afines en el mismo colegio o virtualmente. Debe registrar los eventos y recorridos que van haciendo sus alumnos en grupo o individualmente, facilitarles nuevos materiales y apoyos a medida que se requieren a la luz de la bitácora curricular en que se inscriba con los alumnos. La evaluación formativa y permanente no libera al maestro de mantener vivos los propósitos curriculares y claros los objetivos generales que se pretende alcanzar. De todas maneras el maestro no puede olvidar la brújula ni perderse en el mar de la información.

- **Estrategias y métodos de enseñanza**

Es claro que un nuevo modelo pedagógico para un nuevo concepto en la educación no puede tener definidos previamente las recetas y procedimientos de enseñanza porque estaría simplemente reproduciendo la didáctica convencional. Hay que comprender que las herramientas informáticas y telemáticas son el medio tecnológico, no el mensaje; son el instrumento, no la metodología de enseñanza. Uno podría seguir enseñando a la antigua, por ejemplo, utilizando el monitor del PC a la manera de un tablero tradicional que se llena de datos y luego se borra para cambiar la información que el maestro les trasmite a los alumnos. Aunque el medio no es el mensaje, como demostró Mc Luhan hace treinta años, sí es verdad que lo influye, que lo condiciona. Por ello la metodología de enseñanza y las didácticas específicas necesitan cumplir algunas condiciones mínimas en la nueva escuela:

- Máxima flexibilidad y modularidad según la experiencia que se propone al alumno.
- No lineales sino multilineales como un entorno hipertextual.
- Creativos y no reproductivos.
- Interactivos y dialógicos, no receptivos.
- Conectivos, no aislantes.
- Prefiere afianzar algoritmos y estrategias de búsqueda, que el simple ~click” de ensayo-error para acumular conductas.
- Parte de la experiencia previa del alumno.
- Busca el cambio conceptual del alumno hacia niveles superiores de comprensión.
- Es constructivista.

Cuando se habla hoy en día de fortalecer el crecimiento individual para la excelencia a partir de los talentos y las competencias individuales, se están repitiendo los principios pedagógicos de la famosa maestra de niños María Montessori, para quien su preocupación principal fue la potencialización de los talentos del niño desde su infancia, con el fin de enrutarlos hacia el camino del liderazgo.

**5.2.1 Funciones del coach de educación.** A partir del coaching como estrategia integral, se concluye que ocurren cambios drásticos de paradigmas sobre el estilo de liderar equipos de estudiantes el maestro tradicional que tenía que reunirse para revisar la tarea de los estudiantes del día anterior, vigilar que él trabajará,

conseguirle los insumos para estudio, hacerle su itinerario y después pasar todo el día arreglando problemas de orden académico o disciplinario — resultado de una cadena de procedimientos erráticos en el proceso de la educación — o al que le resultaba más cómoda la oficina para evitarse la jornada agotadora que se jugaba ante los estudiantes ya está fuera de lugar en la tecnología de dirección de equipos ganadores; si persiste, no verá más campeonatos para su empresa educativa

Emerge la idea del coach maestros con funciones de búsqueda talentos, formador de estrellas académicas, director de clases como entrenamiento en las clases, de maestro que acompaña a “sus muchachos” en sus que estimula el trabajo en equipo, diseña tácticas con el equipo, estudia a la competencia y la analiza en el campo no solamente en las frías estadísticas, y conoce los movimientos de sus adversarios de primera mano.

Es un líder que se preocupa por planear el crecimiento personal y profesional de cada una de las personas del equipo y del suyo propio.

Un líder que posee una visión inspiradora, ganadora y trascendente y que mediante el ejemplo, la disciplina, la responsabilidad y el compromiso, orienta al equipo en el caminar hacia esa visión convirtiéndola en realidad.

Un líder que por sobre todo promueve la unidad del equipo de estudiantes, sin preferencias individuales y consolida la relación dentro del equipo para potencializar la suma de los talentos individuales.

Este es el líder del tercer milenio, del siglo XXI, el líder del terreno de juego, con sus nuevas funciones:

- Liderazgo visionario inspirador.
- Seleccionador de talentos.
- Entrenador del equipo.
- Acompañamiento de vendedores en el campo.
- Consultor del desempeño individual Motivador y mentor de desarrollo carrera.
- Gestor del trabajo en equipo.
- Estratega innovador.
- Las nuevas funciones cambian la dimensión del trabajo de un maestro.
- El coaching como estrategia tiene implícitas estas nuevas funciones y, dentro de ellas, múltiples herramientas e instrumentos de apoyo para que un maestro

de de calidad pueda realizarlas. En las páginas escritas se revisan una a una las funciones y las herramientas que utiliza un coach maestro para desarrollar el coaching en la dirección y movilización de su equipo de estudiantes.

### **5.3 EL COACHING EN EL DESARROLLO PERSONAL DEL MAESTRO**

Todos tienen algún grado de coaching; sin embargo, para la mayoría éste puede ser parcial y fraccionado, no obstante las intenciones de padres, madres, maestros que influyen su desarrollo personal con el objetivo de formar líderes, pero con herramientas muy distantes del coaching. ¿Cómo será el liderazgo de una persona que tiene coaching sobre su desarrollo integral?

Con su visión ganadora, el coach no le dirá tantas veces “¡No!”. Se afirma que durante los primeros tres años de vida un niño escucha más de 15.000 veces la palabra ¡No!, las expresiones “¡eso no se hace!”, “¡eso no se dice!”, “¡eso no se puede!”, etc. Si fuese de otra manera, su vocabulario sería diferente, con menos rodeos, más preciso, con menos diminutivos, más positivo y proactivo, motivador, estimulante, generador de autoestima, de liderazgo, creatividad, alegría, efectividad, éxito.

Esa visión ganadora hará que el coach le estimule a correr riesgos e incluso a cometer errores en aras de aprender, y por ello no estará generando expresiones como: “Se me cayó”, “se me pasó”, “se me olvidó”, “se me rompió”, y en su lugar dirá: “Lo dejé caer”, “lo dejé pasar”, “lo olvidé”, “lo rompí”. Por tanto, cada persona tendrá una visión más responsable y ganadora en su autonomía individual.

Respecto del sentido de planificación, aprenderá de su coach a considerar el futuro en su vida, a proyectar, a evitar la improvisación y el inmediatez.

No dejará para mañana las cosas... Tendrá un proyecto de vida definido, una ideología y unos valores claros. Su “aquí y ahora” tendrá mucho sentido pues estará cimentado en una visión ganadora, en un marco ideológico y conceptual y en una visión igualmente prospectiva.

Basado en su planeación, tendrá el hábito de observar, recoger y solicitar información sobre el avance de sus proyectos; habrá —permanentemente orientado por su coach— convertido los deseos e ilusiones en metas definidas con plazos de ejecución y cálculo de recursos y estrategias para lograrlos.

Ese proceso de seguimiento y de comunicación con las personas y cosas que le rodean facilitará el proceso de crecimiento. Puede llamarse un logro de autonomía que se constituirá en un proceso de autocoaching, tal vez el logro y grado más elevados en el desarrollo y efectividad personal, la precondition para ser un auténtico coach.

Con su coach se fomentará una disciplina y un compromiso sobre la concentración, la confrontación y la paciencia, y tendrá la suerte de tener un acompañamiento, una asesoría permanente en todas las actividades que componen su vida física, emocional, familiar, laboral, intelectual, espiritual, ciudadana, fraternal y de amistad, su estética y altruismo.

Su coach maestro será el modelo de lo que Albert Einstein quiso decir cuando hizo la siguiente afirmación: "El ejemplo no es la mejor manera de educar: es la única". En la motivación y preocupación por el desarrollo se encuentra a su coach auto motivado, transfiriéndole a usted de una manera empoderarte su compromiso, su autodominio, su energía inextinguible en función de su desarrollo integral y de su éxito.

De su coach aprenderá que el entrenamiento continuo- es un proceso fundamental que comprende y traduce a la práctica lo que surge del plan, las estrategias y sus herramientas, un proceso que se conoce como aprender a aprender, mencionado por Alim Tofler, quien nos recuerda que los analfabetas de este nuevo milenio no serán los que no sepan leer y escribir, sino aquellos que sean incapaces de aprender, desaprender y reaprender de manera continua.

La transformación busca que cada ser sea una célula viva del organismo empresarial educativo y actúe con plena capacidad en el desarrollo de la función que debe cumplir, esto en contraposición a la visión tradicional de cada empleado como una pieza de engranaje movida por otras piezas, todas ellas rígidas, inamovibles y ciegas.

La supervivencia de la empresa educativa es responsabilidad de todos sus integrantes. La multiplicación de la capacidad nace de la utilización de las capacidades múltiples de todos los miembros. La flexibilidad se apoya en que cada célula maneja la complejidad inherente a cada función. Esto implica en cada uno voluntad y habilidad para asumir y responder. Es decir, utilizar los poderes inherentes a sus conocimientos y a su función y, por supuesto, empezar a crecer.

## **5.4 EL COACHING EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL MAESTRO**

Se observa cómo el estilo de dirección de los Maestros coaches cambia la percepción del modelo pedagógico tradicional conocido como PEVA (Planeación, ejecución, valoración y ajustes), establecido en las teorías de la calidad total, en donde se plantea un proceso de compartimientos un tanto separados: primero se planifica, después se ejecuta la planeación, más tarde se valora o controla y, finalmente, se hacen ajustes.

Con esta metodología un maestro traza las metas, estrategias y tácticas del mes; todo el grupo se centra en su ejecución, se espera la valoración al final del mes, frente a los resultados reales, la cual muchas veces se realiza avanzado el mes siguiente por la demora en el procesamiento de la información y cuando se plantea el ajuste ya se está en mitad de tiempo del siguiente mes.

Otro aspecto que puede observarse es la orientación de la metodología hacia el trabajo en la escuela. Mucha reunión, muchos papeles, muchos formatos, etc., para realizar el ciclo.

El aporte del sistema coaching es que la mayor parte del proceso se hace dinámico y continuo en el terreno educativo, con estrategias y tácticas de muy corto plazo. Durante una semana pueden presentarse uno o dos objetivos, y después de cada uno de ellos se revisan los ajustes para la siguiente semana. Además, ese estilo particular de entrenamiento diario y de acompañamiento del coach maestro permite hacer ajustes en tiempo real sobre lo que se está viendo en el día a día.

De manera gráfica puede apreciarse la siguiente comparación:

El coaching como estrategia metodológica desarrolla el proceso en “tiempo real”, es decir planeación, ejecución, control y ajustes con base en el día a día de trabajo; es un proceso dinámico que se da en la acción apoyada en múltiples herramientas de trabajo. Se acaban los compartimientos; quizás el único que prevalece es el de planeación, el cual incluye la visión – misión, objetivos y metas. Muchos colegios se resisten a realizar proceso de capacitación continuos porque sus directivos no encuentran la conexión entre la teoría y la práctica y porque tampoco se les ha trazado el horizonte del entrenamiento en el terreno; tampoco visualizan los resultados de su inversión, dado que no ha existido esa conexión entre capacitación-entrenamiento ni los índices de gestión y resultados requeridos

para la efectividad, como consecuencia de los indicadores de resultados (scorecards) deseados.

El coaching en acción es una estrategia dinámica y continua entre los índices e indicadores, los programas de capacitación-entrenamiento y el acompañamiento y seguimiento en el terreno, como el que se presenta en el siguiente gráfico:

Estrategia coaching, como un sistema integral de liderazgo y acción, garantiza que la capacitación y el entrenamiento se desarrollen a partir de las necesidades del estudiante en cuanto a conocimientos, habilidades, actitudes y comportamiento ético que se requieren para alcanzar unos resultados deseados y planificados. La forma como se garantiza que esa capacitación y entrenamiento se traduzcan en acción efectiva es mediante el acompañamiento al terreno estructurado, como aquí se ha planteado, con determinación de planes de acción específicos de corto plazo y seguimiento continuo.

Así, maestros y directivos comprenderán de una manera integrada los beneficios para la competitividad que la tecnología de gestión para el desarrollo humano puede aportarles.

## **5.5 EDUCACIÓN Y ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS**

La educación es una acumulación de procesos que se van construyendo con el pasar de la vida humana, es por esto que la escuela no es el centro de la educación, los humanos tienen la oportunidad de educarse en todos los espacios de la vida, que les permite construir un marco de referencia hacia lo que se busca formar en el ser y en la personalidad, ya que la formación no solo pasa por la adquisición de conceptos o saberes sino también por la formación de un ser humano, ético y político, frente al acontecimiento de la cotidianidad, es por esto que la educación debe ser entendida como una formación continua humanizante del hombre y que busca la realización del ser.

Hablar de educación es hablar del acto pedagógico, donde el maestro tiene unas funciones centrales que es dar una adecuada descripción de los procesos y límites del conocimiento a sus estudiantes, quienes ocupan un lugar importante dentro del acto, pues son los que reciben toda la información y elaboran una traducción de esos conocimientos a su vida para aplicarlos en la construcción personal de aprendizajes, es por esto que el conocimiento es el eje conductor de esta combinación, es quien aporta los desarrollos a realizar y quien permite la

integración de las partes, por esto no debemos entender una educación sin conocimiento.

La pedagógica a través de la historia se ha encargado de reflexionar esa acción de aprender y esa acción de transmisión, lo que permite considerar que todo acto pedagógico es un acto transformador que ocurre en un contexto determinado que incluye a las personas que lo aplican y lo promueven. Al ser el acto pedagógico un acto de transformación, se rompe la concepción tradicionalista, en el sentido que un acto pedagógico desde una educación tradicional, las transformaciones ocurrirían en forma mecánica, tanto en el maestro como el estudiante. Es la actualidad es el resultado de la integración entre estudiante y profesor, tanto este como aquel sufren grandes transformaciones, es decir, que los cambios en los estudiantes generan cambios en los maestros.

Teniendo en cuenta lo anterior se podría formular la pregunta como: ¿de donde surgen las teorías pedagógicas? Al resolver esta pregunta, es necesario fundamental explicar el surgimiento de cualquier teoría: toda teoría se origina como un constructo que busca explicar los fenómenos y además ponerles orden a la realidad, es decir, que las teorías pueden surgir o de las explicaciones de la realidad o a partir de las inconsistentes o complementarias de otras teorías ya existentes. Las teorías pedagógicas construyen de las mismas forma como se construye cualquier teoría, estas se producen a partir de la sistematización de las practicas basadas en la reflexión de la innovación o de las teorías pedagógicas existentes.

Todo esto nos permite mirar la educación en un contexto pedagógico como una construcción constate, donde el acto se hace fundamental para llegar a los aprendizajes adecuados. Dentro de este marco es importante darle lugar a la didáctica que es traduce en estrategias metodológicas para el funcionamiento de ese acto, la didáctica se convierte en un factor que posibilita la apropiación de conocimientos, actitudes y valores de una manera agradable, aspecto que está íntimamente relacionado con las estrategias metodológicas que los maestros en el aula generar para encontrar factores de motivación entre los estudiantes y así garantizar un proceso de enseñanza – aprendizaje, fuerte en el sentido de lograr una vinculación entre el conocimiento y el estudiante, en resumen, las posibilidades didácticas se convierten en estrategias que los maestros utilicen deben facilitar los aprendizajes de los estudiantes. Un buen maestro no es valorado por lo que sabe sino, además, por las formas y recursos que utiliza para

que sus estudiantes se apropien de aquellos conocimientos, valores y actitudes que él ha adquirido en un campo del saber determinado.

## **5.6 PRÁCTICA PEDAGÓGICA**

“El hombre es hombre, y el mundo es mundo. En la medida en que ambos se encuentran en una relación permanente, el hombre transformando al mundo sufre los efectos de su propia transformación”. Paulo Freire.

Es necesario para buscar una práctica pedagógica en miras a un futuro tener en cuenta el fundamento que permita dentro de la educación tratar en cualquier sociedad con equidad a cualquier cultura sin excepción alguna ni rechazo según los usos y las reglas propias de cada sociedad y de cada cultura, habiendo una alusión a lo que en el futuro debe descartarse en la educación, como también las consecuencias propias de una educación con sentido para la formación propia de un ser social, político y crítico de sus actos, cada saber tiene un postulado que en su fin lleva una información de las acciones propias para los estudiantes cumplir en la construcción de una formación autónoma y crítica:

Dentro de los procesos pedagógicos los maestros deben buscar una educación que cure la ceguera del conocimiento: En este primer saber el conocimiento humano está expuesto a las vibraciones de las alucinaciones sociales y personales; Edgar Morín considera que la primera e ineludible tarea de la educación para afrontar tal situación, ha de ser la de enseñar un conocimiento capaz de criticar el propio conocimiento y, para ello, apela a evitar la doble enajenación que se da en “nuestra mente por sus ideas y de las propias ideas por nuestra mente”.

Queda como tarea enseñar un conocimiento que forme a la humanidad para criticar el conocimiento; el primer objetivo de la educación del futuro será apropiar a cada uno de los alumnos de la capacidad para detectar y subsanar los errores e ilusiones del mismo, en un escenario social de reflexibilidad, crítica y, sobre todo, de confidencialidad ideológica.

La educación que garantice el conocimiento pertinente, es una educación que promueva la “inteligencia general” dotada de sensibilidad ante el contexto o la globalidad y que a su vez pueda referirse a lo multidimensional y a la interactividad compleja de los elementos. Su distinción “pertinente” entre la “racionalización” como construcción mental que sólo atiende a lo general y a la “racionalidad” se

atiene simultáneamente a lo general y a lo particular, permite definir lo que él denominó “conocimiento pertinente”, que siempre es y al mismo tiempo general y particular.

Una educación que enseñe la condición humana: en este punto se hace un reconocimiento a la humanidad común y, al mismo tiempo, reconocer la diversidad cultural implícita en todo lo humano; Para ello, el conocimiento del ser humano ha de ser contextualizado: Al preguntar quiénes somos debemos preguntar dónde estamos, de dónde venimos y a dónde vamos.

Una educación que enseñe a enfrentar las incertidumbres: en las distintas sociedades, los distintos imperios y pueblos, siempre suponen que el futuro ha de edificarse conforme a sus patrones o modelos; véase Roma, un imperio tan extendido en el tiempo, el mejor ejemplo que podemos mostrar de esta creencia.

Pero los imperios caen y cae su cultura, su poder, el futuro es incierto y el ser humano debe ser consciente de ello... ¡Podemos reconocer lo indefinido de nuestras vidas! Así afecta la incertidumbre el futuro, pero también se riega como una infección en el conocimiento, en nuestras propias decisiones.

En virtud de este fenómeno de incertidumbre convertido ya en una constante, Morín concluye que la educación debe hacer suyo el “principio de incertidumbre” para esto la educación tiene que abordar la comprensión de manera directa y en dos sentidos: un que lleve la comprensión interpersonal e intergrupala y otro que centre el interés en la comprensión a escala planetaria.

La comprensión siempre está amenazada por los códigos éticos de los demás (sus costumbres, sus ritos, sus opciones políticas). De ahí, que los grandes enemigos de la comprensión sean el egoísmo, el etnocentrismo y el sociocentrismo.

Al respecto Morín propone la posibilidad de mejorar la comprensión mediante: la apertura empática hacia los demás y la tolerancia hacia las ideas y formas diferentes, en la medida en que no atente a la dignidad humana; afirmando que la comprensión alienta el establecimiento de sociedades democráticas, pues fuera de éstas no cabe la tolerancia ni la libertad para salir del círculo etnocéntrico. Concluye con que la educación del futuro deberá asumir un compromiso sin requiebres con la democracia, porque sólo en la democracia abierta se puede realizar la comprensión a escala planetaria entre pueblos y culturas.

La ética del género humano: es pensar una ética que válida para todo el género humano como una exigencia de nuestro tiempo, además de las éticas particulares es retomar el bucle individuo-sociedad-especie como base para el establecimiento de una ética de futuro y confirma que en el bucle individuo-sociedad se origina el deber ético de enseñar la democracia como consenso y aceptación de reglas democráticas, a su vez, que el bucle en mención requiere alimentarse de diversidades y antagonismos; o sea, que el contenido ético de la democracia afecta todos los niveles y que el respeto a la diversidad significa que la democracia no se identifica con la dictadura de las mayorías.

Luego de hacer un recorrido o síntesis en cada saber, podemos concluir que la practica pedagógica en la educación con miras a un futuro debe tener como centro de formación una unión entre el sujeto como actor principal, la educación como la forma o el medio para razonar, pensar y edificar formas de interacción entre las diferencias que se establecen en los pueblos o naciones buscando a través del conocimiento la socialización de la diversidad de saberes; lograr que en el individuo se crea la necesidad de enseñar la ciudadanía terrestre; porque la humanidad ya no es una noción abstracta y distante, ya se ha convertido en algo concreto y próximo que interactúa y tiene obligaciones planetarias. Además tener en cuenta a manera de conclusión en la búsqueda de relacionar sujeto, educación y conocimiento para las generaciones futuras podemos decir que:

- La educación debe contribuir a una toma de conciencia de nuestra Tierra-Patria y también a que esta conciencia se traduzca en la voluntad de realizar la ciudadanía terrenal.
- La educación del futuro debe enfocar sus baterías a un cambio de pensamiento encauzado a enseñar a comprender, a tolerar.
- Se debe desarrollar un pensamiento que reconozca y enfrente la incertidumbre de nuestro tiempo y enseñar principios de estrategia que nos permitan afrontar los riesgos y modificar su desarrollo en virtud de las informaciones en el camino.
- Debemos enseñar sobre la grave crisis planetaria que marcó el siglo XX mostrando que todos los seres humanos, de ahora en adelante, poseemos los mismos problemas de vida y de muerte, y que compartimos un destino común.
- Debemos desarrollar la inteligencia general para resolver problemas usando el conocimiento de una manera multidimensional, tomando en cuenta la complejidad, el contexto y con una percepción global.
- "Es necesario aprender a navegar en un océano de incertidumbres a través de archipiélagos de certeza".

## 6. REFERENTE METODOLÓGICO

### 6.1 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

Para determinar el enfoque de investigación, era necesario considerar de donde y como proceder para hallar la información y fue así como de esta manera se estableció que el tratamiento a al problema debería ser a través de una metodología que permitiera dialogar y resolver la situación estructural de los maestros en su relación con su entorno diario de trabajo y es así como se tuvo claro que la metodología se relaciona con las normas generales del procedimiento científico, al mismo tiempo más allá de las palabras, ella designa simplemente un conjunto de reglas elaboradas en el curso de los años y que se han mostrado útiles para encontrar respuestas a las preguntas que los investigadores se plantean.

Con esta claridad se establece el método de la investigación cualitativa, caracterizada por la interpretación de los entornos y contornos y en medio de ellos las situaciones problemas que se pueden evidenciar de un modo natural, de esta manera el enfoque cualitativo permite ver los detalles y no conformarse con un dato o una cifra, además por esta razón el enfoque cualitativo abre la puerta a todo un proceso de reflexión y análisis de los hechos que preocupan.

Resulta muy adecuado el enfoque cualitativo en la investigación “EL COACHING EDUCATIVO EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA” ya que es un problema que buscó mejorar los procesos de enseñanza de los docentes, quienes en el día a día se ven enfrentados a grandes encrucijadas sociales que demanda la actuación pedagógica dentro y fuera del aula; es así como la investigación cualitativa “amplia la mirada hacia la praxis de las personas y de los grupos. De origen griego y con frecuencia empleado como sinónimo de la práctica, la palabra praxis designa el ámbito de la acción humana fundamental sobre la reflexión y la experiencia; significa también la unión entre la teoría y la práctica”. En consecuencia el enfoque cualitativo introduce un campo de observación concreto y permite relacionar la práctica pedagógica de los maestros en un dialogo experimental.

De igual manera la investigación cualitativa recurre con frecuencia a la utilización del sentido común, la experiencia personal y la propia personalidad del investigador. Como todo ser humano, el científico esta en conversación consigo mismo, verificando el plan de acción, intentando reconciliar las contradicciones, juzgando el futuro a partir de los logros o fracasos del pasado (Denzin, 1978: 68).

## **6.2 POBLACIÓN**

La población con la que se realizó el proyecto de investigación, está constituido por los directivos docentes y docentes del Colegio Divino Salvador. Se cuenta con la participación de 34 docentes, pertenecientes a todos los niveles de educación que brinda el Colegio, agrupados por las áreas del conocimiento. En su mayoría docentes con título de Licenciados en educación, en las diferentes áreas y otros docentes estudiantes de últimos semestres de las licenciaturas.

Todos los participantes, poseen una trayectoria profesional de dos a tres años como mínimo en el ejercicio docente y la mayoría con más de 5 años de desempeño profesional, lo que los convierte en un grupo heterogéneo lo cual brinda experiencias significativas.

## **6.3 TÉCNICAS DE GENERACIÓN DE LA INFORMACIÓN**

**6.3.1 Entrevista.** La entrevista de investigación es una interacción limitada y especializada, conducida con un fin específico y centrado sobre un tema particular. La entrevista aparece como una conversación formal y regida por la propia personalidad del investigador pero con un objetivo muy definido de acuerdo a sus propios intereses. Esta se lleva a cabo con una guía de entrevista que será construida previamente.

La entrevista cualitativa por lo general se dirige dentro de un ambiente de flexibilidad aunque el entrevistador lleva su guía de entrevista, el entrevistado puede con sus respuestas dirigir la conversación hacia terrenos que previamente el investigador no había sospechado y de esta manera puede hallar aspectos muy reales que ni siquiera había imaginado y es este elemento propiciado por un enfoque netamente cualitativo.

Esta técnica “es uno de los procedimientos más utilizados en la investigación social, aunque como técnica profesional se usa en otras tareas [...] En cualquiera de sus modalidades, la entrevista tiene de común el que una persona (encuestador), solicita información a otra (informante o sujeto investigado), para obtener datos sobre un problema determinado. Presupone pues, la existencia de dos personas y la posibilidad de interacción verbal. Como técnica de recopilación va desde la interrogación estandarizada, hasta la conversación libre; en ambos casos se recurre a una “guía” que puede ser un formulario, o un bosquejo de

cuestiones para orientar la conversación” (ANDER - EGG, Ezequiel 1977: 109). Estos datos, para su correcta interpretación y valoración, deben ser adecuadamente procesados. Para ello, se requiere el diseño del instrumento respectivo –boleta o guía– según los objetivos formulados y el fundamento teórico-conceptual de que se disponga.

- **Modalidades de la entrevista**

Son modalidades de la entrevista: estructurada y no estructurada. La entrevista estructurada “toma la forma de un interrogatorio en el cual las preguntas se plantean siempre en el mismo orden y se formulan con los mismos términos. Esta entrevista se realiza sobre la base de un formulario previamente preparado y estrictamente normalizado”. (ANDER-EGG, Ezequiel 1977: 110) Al afirmar siempre, el autor se refiere a todos los casos en que se aplica la técnica: con todos los informantes y en los distintos ambientes en los que él (la) entrevistador(a) debe desenvolverse. Cuando menciona un formulario previamente preparado y estrictamente normalizado, hace alusión al instrumento de recolección de datos que debe ser elaborado considerando todas las preguntas y las respuestas posibles (en el caso de preguntas dicotómicas, de elección múltiple, etc.).

En cambio, la entrevista no estructurada “deja una mayor libertad a la iniciativa de la persona interrogada y al encuestador, tratándose en general de preguntas abiertas que son respondidas dentro de una conversación teniendo como característica principal la ausencia de una estandarización formal” (ANDER-EGG, Ezequiel 1977: 110). Esta definición, sin embargo, no implica que quien investiga se vea libre de elaborar una guía general de preguntas, sino simplemente que en ciertas ocasiones, y dependiendo del tipo de estudio que se realice, las características de la población, etc., bastará con una idea lo suficientemente clara del propósito de la investigación, un número reducido de preguntas generales y una buena estrategia para dirigirse a los informantes. Este tipo de entrevista, a su vez, puede adoptar tres modalidades: entrevista focalizada, entrevista clínica y entrevista no dirigida, cuya explicación en detalle la ofrece el autor citado en este punto.

- **Las preguntas**

Es importante decir que en investigación cualitativa no existe un parámetro actual vigente que establezca un número de preguntas o un manual con características predeterminadas. Pero si es necesario tener claridad en el orden y prioridad de los temas a tratar para el logro de los objetivos.

Patton (1980: 210-211), sugiere comenzar la entrevista por temas como la experiencia y las propias actividades. De tal manera que la persona se sienta reconocida e importante para contar su propia vida y darle el sentido que se merece a sus narraciones. En este clima de tranquilidad la persona entrevistada puede abrirse y ser más honesta en sus respuestas. Para el final de la entrevista es importante considerar las preguntas que pueden causar molestia por su complejidad y difícil construcción de la respuesta. También se recomienda dejar para el final aquellas preguntas del orden personal tales como: estrato, edad, estado civil, entre otras que pueden ser de mal gusto para algunas personas.

**6.3.2 Observación Participante.** La observación participante es una técnica de investigación cualitativa con la cual el investigador recoge datos de naturaleza especialmente descriptiva, participando en la vida cotidiana del grupo, de la organización, de la persona que desea estudiar. Este tipo de técnica cualitativa nos permite como investigadores una experiencia real en el terreno. Para nuestra investigación, esta técnica en particular se convirtió en una ayuda de primer nivel ya que en la medida en que se interactuó en las aulas de clase, espacios comunes de docentes, patios de recreo, oficinas, entre otros espacio del colegio Divino Salvador, se evidenció la forma en que los docentes interactúan con sus estudiantes y compañeros de trabajo, lo que se convierte en la experiencia directa para palpar y dejarnos afectar por el ambiente o clima institucional, donde efectivamente el mismo se da por las personas que interactúan en él.

Es muy importante este tipo de estrategia para general la información porque de una manera directa, sin intermediarios, se encuentran las señales que nos darán a conocer como, porque, porque y de qué forma es que se lleva a cabo la formación académica en los espacios y momentos que el Colegio destina para ese fin.

El maestro debe estar en el aula con una actitud constructiva y crítica frente a lo que se desarrolla en este lugar, ya que es ahí donde el ser de maestro sale a flote y es allí en ese salón de clase, donde dignificamos nuestra experiencia humana y nuestra elección profesional.

Esta técnica es exigente, pero muy gratificante porque se convierte en parte integrante de la vida del investigador (Shaffir, Stebbins y Turowetz, 1980: 20)

**6.3.3 Encuesta.** La encuesta es un “instrumento de observación formado por una serie de preguntas formuladas y cuyas respuestas son anotadas por el empadronador” (TAMAYO y TAMAYO, Mario 1995: 210). Por otra parte, el diseño de encuestas “es exclusivo de las ciencias sociales, y parte de la premisa de que, si queremos conocer algo sobre el comportamiento de las personas, lo mejor, lo más directo y simple, es preguntárselo a ellas” (SABINO, Carlos 1995: 75). El proceso de diseño de encuestas parte de los objetivos formulados y la hipótesis de trabajo, y se desarrolla descomponiendo las variables que se identifican en el estudio, mismas que son suficientemente detalladas en la exposición del marco teórico (véase la sección respectiva en la Tercera Parte - El Perfil, la investigación preliminar).

Por otra parte, debe tomarse en cuenta que los diseños encuesta se dividen a su vez en entrevistas y cuestionarios. La diferencia entre ambos radica, esencialmente, en que mientras en la entrevista “las respuestas son formuladas verbalmente y se necesita del entrevistador; en el procedimiento denominado de cuestionario, las respuestas son formuladas por escrito y no se requiere la presencia del entrevistador” (ANDER - EGG, Ezequiel 1977: 123). En las siguientes líneas, se señalan las características particulares de ambas técnicas.

La encuesta fue aplicada en las instalaciones del Colegio el día 24 de septiembre de 2010, por el equipo investigador. Cada uno de los investigadores aplicó el instrumento a once docentes en medio de una conversación informal de manera individual lo que posibilitó que las personas participaran con una actitud de confianza y apertura a la información requerida.

**6.3.4. Consideraciones éticas.** La investigación realizada sobre coaching como estrategia de mejoramiento continuo para docentes desde las dimensiones y diferentes posturas del ser humano en el campo educativo, tuvo como principio ético durante el proceso de investigación traer conocimiento, placer, bienestar, y nuevas acciones de mejora para la comunidad educativa cómo fue posible mediante un tipo de investigación descriptivo, argumentativo y normativo que busco de forma desinteresada contribuir a la calidad del nuevo sistema educativo-competitivo por medio del coaching como una herramienta facilitadora de los procesos enseñanza - aprendizaje, permitiendo ofrecer un servicio educativo de alta calidad y productividad en sus agentes directivos, docentes y estudiantes.

La información obtenida durante el periodo de investigación fue adquirida mediante cuatro consideraciones éticas: voluntariedad - anonimato o confidencialidad – responsabilidad y consentimiento del informado que permitieron garantizar y validar la información de quienes contribuyeron a la realización de los instrumentos técnicos realizados (encuesta, observación, entrevista.) A continuación se describen las consideraciones éticas.

Se entiende como un ejercicio propio que expresa la personalidad por medio de la libertad, emergiendo en mayor o menor grado, es la capacidad de la razón y la memoria de realimentar la motivación que permita a la mente estructurar un futuro con una línea de acción que ponga de nuestra mano la capacidad de expresar un trabajo que culminará en un éxito previamente calculado.

Es fundamental para el ser humano, pues dota de capacidad para llevar a cabo acciones contrarias a nuestras tendencias inmediatas en un momento dado. Sin ella, no somos capaces de hacer lo que realmente se necesita, tampoco podemos conseguir los objetivos que planeamos. Es uno de los conceptos más difíciles y debatidos de la filosofía, especialmente cuando los filósofos investigan cuestiones como las que se refieren al libre albedrío Existe la cuestión adicional de si puede simultáneamente observar lo que desea hacer y además tener conocimiento de las razones por las que elige hacer eso y no otra cosa. Las cuestiones más profundas sobre la existencia humana giran a menudo alrededor de las cuestiones sobre la voluntad. Según podemos ver, la voluntad es el poder de elección desde uno mismo, con ayuda de la conciencia.

Para este proyecto fue necesario contar de forma libre con la participación de los docentes quienes con anterioridad conocieron la intencionalidad pedagógica de la investigación, la voluntariedad en el campo laboral en algunos casos es

condicionada por estructuras patronales que determinan estabilidad en la labor prestada .por lo tanto a manera de sensibilización y de forma sincera se garantizó total reserva en la información recolectada de no ser así los instrumentos no se hubieran aplicado en su totalidad.

**6.3.4.1 Responsabilidad.** La responsabilidad es un valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral. Una vez que pasa al plano ético (puesta en práctica), persisten estas cuatro ideas para establecer la magnitud de dichas acciones y afrontarlas de la manera más prepositiva e integral, siempre en pro del mejoramiento laboral, social, cultural y natural.

El cumplimiento responsable a nuestra labor humana, sea cual fuere, se regiría por principios como:

- Reconocer y responder a las propias inquietudes y las de los demás.
- Mejorar sin límites los rendimientos en el tiempo y los recursos propios del cargo que se tiene.
- Reporte oportuno de las anomalías que se generan de manera voluntaria o involuntaria.
- Planear en tiempo y forma las diferentes acciones que conforman una actividad general.
- Asumir con prestancia las consecuencias que las omisiones, obras, expresiones y sentimientos generan en la persona, el entorno, la vida de los demás y los recursos asignados al cargo conferido.
- Promover principios y prácticas saludables para producir, manejar y usar las herramientas y materiales que al cargo se le confiere.
- Difundir.

Esta consideración fue de suma importancia en la recolección de datos ya que el conjunto de maestros se apersonó de dicho trabajo investigativo, reconociendo que de su responsabilidad al momento de ejecutar el instrumento dependería la aplicación de los resultados en búsqueda de una estrategia que si posibilite procesos productivos y de calidad el sector educativo.

## 7. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

En el siguiente capítulo se presentan los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento de recolección de la información que para este caso contó con la encuesta realizada a 33 docentes del COLEGIO DIVINO SALVADOR, con el objetivo de recopilar información y datos que permitan identificar en los docentes algunos conceptos previos sobre el coaching educativo y su pertinencia en el proceso enseñanza aprendizaje en esta institución educativa.

Utilizando el enfoque cuantitativo con el fin de recoger datos para establecer los patrones de comportamiento en relación al tema del coaching educativo motivo de la presente investigación.

El tratamiento de los datos se hizo con total discreción teniendo en cuenta el desarrollo de la guía construida y las consideraciones éticas pertinentes a todo ejercicio investigativo.

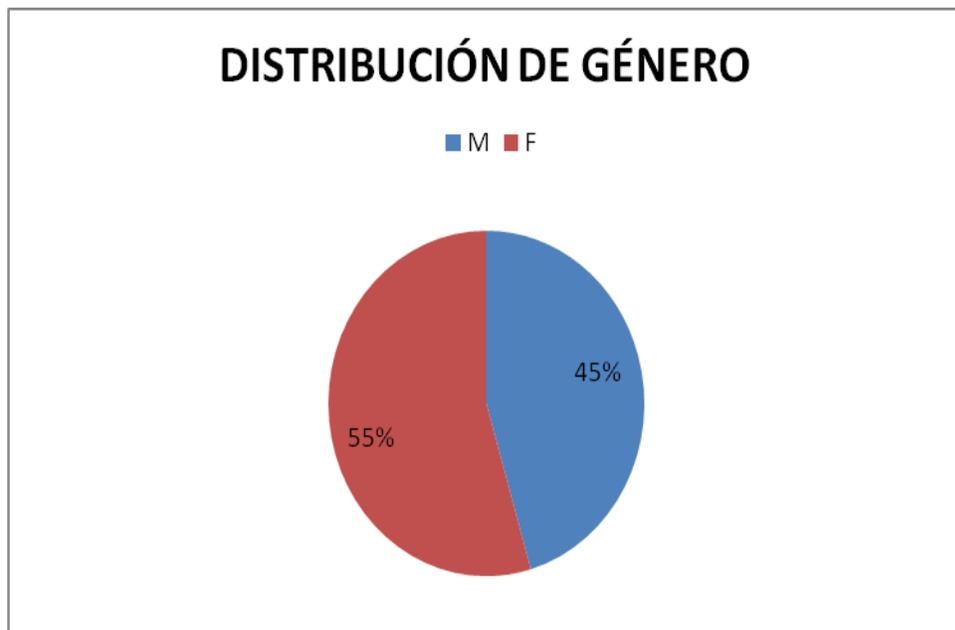
Una vez aplicado el instrumento se procedió al análisis, interpretación y graficación de los resultados, permitiendo esto, elaborar conclusiones para posteriormente entregar unas recomendaciones que se convertirán en un insumo importante para la retroalimentación con el personal docente; y así determinar la viabilidad y la aplicabilidad del objetivo del proyecto: *Analizar como el coaching se puede dar en el ámbito educativo del Colegio Divino Salvador, describiendo sus componentes para determinar cuáles pueden servir como medios metodológicos para su implementación en la práctica educativa.*

## 7.1 DATOS DEMOGRÁFICOS

Tabla 1. Distribución Porcentual de Género

Género	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Porcentaje Acumulado
Masculino	15	45.4%	45.4%
Femenino	18	55.6%	100%
<b>TOTAL</b>	33	100%	100%

Gráfica 1. Distribución Porcentual de Género



Los resultados de la tabla anterior permiten evidenciar como un alto porcentaje de los docentes de la institución educativa Divino Salvador son mujeres, las cuales laboran en primaria y secundaria.

Para la investigación es importante este dato porque permite ubicar el personal que labora en el Colegio, mostrando como las mujeres toman parte en las decisiones; logrando con esto una Institución con igualdad de género.

**Tabla 2. Distribución Porcentual por Edad**

Edad	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Porcentaje Acumulado
25 o menos	5	15,1%	15,1%
26 - 39	22	66,6%	81,7%
40 - 54	6	18,1%	99,8%
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Gráfica 2. Distribución Porcentual por Edad**

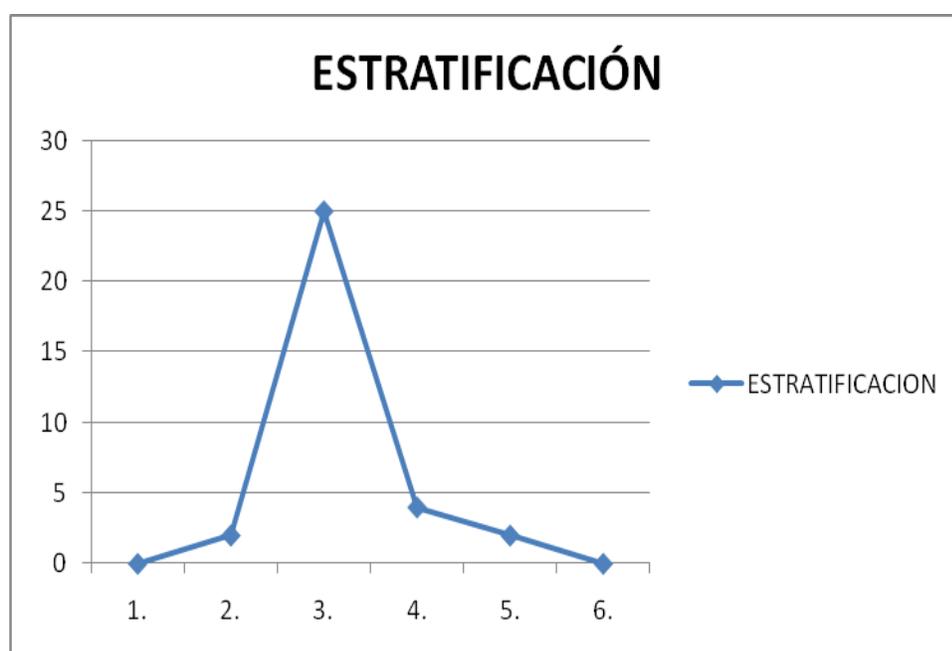


Es notable que más del 80% de los docentes estén por debajo de los 40 años, concentrando el mayor peso porcentual en las edades de 26 a 39 años, lo que evidencia una población joven que de acuerdo con algunas disertaciones se considera que son beneficiosas para trabajar en los Colegios ya que las diferencias intergeneracionales no son tan marcadas permitiendo así una mayor cercanía en la relación estudiante – docente; además en estas edades son significativas para el desarrollo humano, pues se busca un estabilidad y se lograr alcanzar un alto nivel de compromiso y responsabilidad frente a las tareas laborales y personal.

**Tabla 3. Distribución Porcentual por Estrato Socioeconómico**

Estrato Socioeconómico	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Porcentaje Acumulado
2	2	6,0%	6,0%
3	25	75,7%	81,7%
4	4	12,3%	94%
5	2	6,0%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Gráfica 3. Distribución Porcentual por Estrato Socioeconómico**

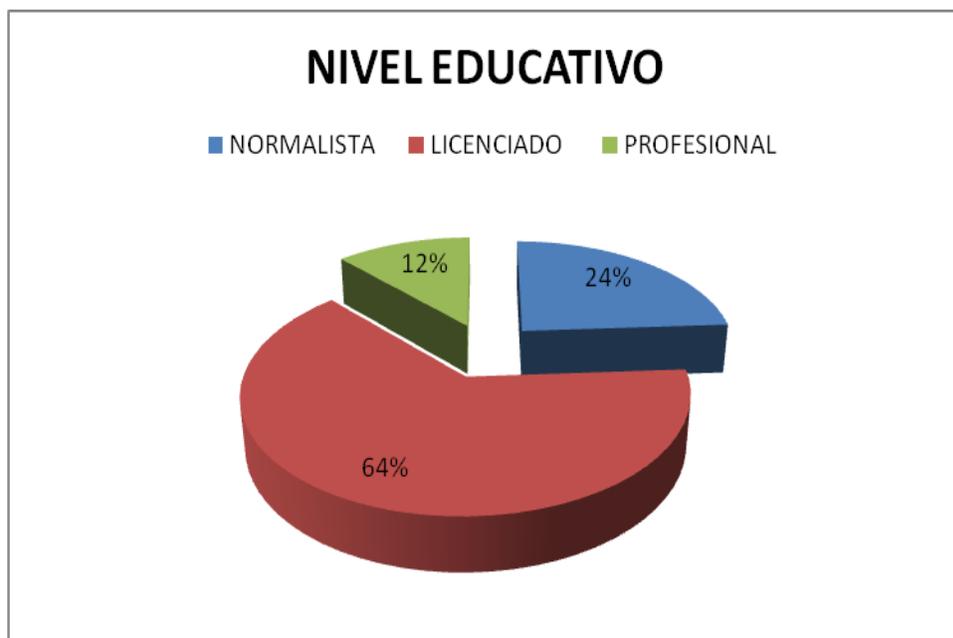


Con los resultados encontrados se puede establecer que el mayor número de miembros de la planta de docentes del Colegio pertenecen al estrato 3, Lo que facilita los niveles de comunicación con sus estudiantes y padres de familia, quienes de igual manera pertenecen a este segmento de la población.

**Tabla 4. Distribución Porcentual del Nivel Educativo**

Nivel Educativo	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Porcentaje Acumulado
Graduado de Bachillerato con ciclo complementario (Normalista)	8	24,3%	24,3%
Graduado de universidad (Profesional)	4	12,1%	36,4%
Graduado de universidad (Licenciado)	21	63,6%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Gráfica 4. Distribución Porcentual del Nivel Educativo**



Los indicadores que muestra la grafica deja dos grandes inquietudes: la primera en cuanto a la formación básica del docente que en general se muestra como licenciados y normalista pues es el mínimo requisito para empezar la experiencia laboral, acercándose a la profesión; la segunda es que falta mayor participación de los docentes en niveles de posgrado.

Si relacionamos el indicador de la edad de los profesores con su nivel educativo, se encuentra que varios de ellos ya debería estar curso programas de Especialización y Maestría y de esta forma incrementar sus niveles de

cualificación y competencia profesional. Ya que es importante para el fortalecimiento del currículo y de la cualificación institucional, máxime cuando las condiciones sociales del momento exigen la preparación permanente de los docentes por las facilidades que tienen los estudiantes de interactuar no solo en los contextos próximos sino en el contexto mundial gracias a las telecomunicaciones y a las redes de internet.

Es preocupante además que la formación de los docentes sea tan baja cuando un alto porcentaje de ellos tiene más de cinco años de experiencia de trabajo, y con las nuevas demandas que se le hacen a las instituciones de educación para sus certificaciones y acreditaciones.

**Tabla 5. Distribución Porcentual por Años de Experiencia Docente**

Años Experiencia Docente	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Porcentaje Acumulado
1 o menos	2	6,0%	6,0%
2 - 5	5	15,2%	21,2%
6 – 10	8	24,3%	45,5%
11 – 15	15	45,7%	91,2%
16 – 20	3	9,0%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Gráfica 5. Distribución Porcentual por Años de Experiencia Docente**



En el resultado se observa un equipo docente con un alto nivel en experiencia lo cual se debe fortalecer en el conocimiento del modelo pedagógico y la elaboración de procesos de enseñanza- aprendizaje. También se evidencia la ausencia de una formación especializada en el equipo profesoral. Esto es sumamente preocupante, puesto que no se debe dejar de generar una formación con mayores exigencias y retos personales para enriquecer la labor docente en la institución.

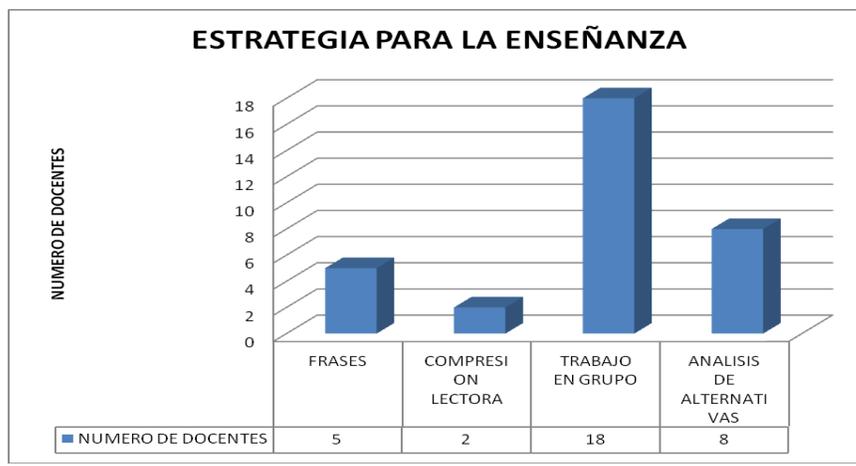
El grupo de maestros se caracteriza por su alto sentido de pertenencia demostrado en el grado de compromiso con la labor docente y orgulloso de su quehacer diario en el trabajo con estudiantes; es por esto que el resultado se puede relacionar con la realidad de una institución que busca en todo momento actualizarse y generar nuevas experiencia para los maestros donde encuentren una estabilidad laboral, personal y social.

## 7.2 PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

**Tabla 6. Distribución porcentual según Estrategias Utilizadas para la enseñanza**

Estrategia Utilizada para la enseñanza	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Porcentaje Acumulado
Frases	5	15,2%	15,2%
Comprensión Lectora	2	6,0%	21,2%
Trabajo en Grupo	18	54,5%	75,7%
Análisis de alternativas	8	24,3%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Gráfica 6. Estrategia Utilizada para la enseñanza**



En la grafica aparece un 54% de preferencia por los docentes frente al trabajo en equipo, mostrando con esto un indicador alto frente a la opción que tienen los maestros de integrar a su práctica pedagógica la estrategia metodológica que se investigando, siendo esta el coaching educativo; en segundo lugar se encuentra, el análisis de alternativas, con un 24% de preferencia, revelando un interés particular en la comunidad educativa por un proceso significativo que lleven a los estudiantes a alcanzar sus metas.

Este elemento del trabajo grupal evidencia la posibilidad de implementar el coaching como una estrategia para el trabajo en el aula, potencializando el desarrollo de las habilidades sociales en los alumnos para un acercamiento con los objetivos del proyecto de investigación, sobresaliendo el espacio de construcción social y colectiva que privilegia las actividades que se realizan con un número mayor a tres estudiantes.

En menor porcentaje se presentan las estrategias de Frases que van en contravía con la metodología de escuela transformadora mencionada en el modelo pedagógico y que no contribuye al desarrollo de las competencias de argumentación e interpretación en los estudiantes.

Finalmente, la comprensión lectora aparece en menor representación dentro de la tabla, ya que no es una estrategia que se trabaje por si sola sino que es transversal en el currículo y aparece en el plan de estudios del Colegio.

**Tabla 7. Distribución porcentual del Tipo de Trabajo que dirige en el aula**

<b>Tipo de Trabajo que dirige en el aula</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Frecuencia Relativa</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Metas	11	33,3%	33,3%
Lineamientos Curriculares	17	51,5%	84,8%
Texto Guía	5	15,2%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Gráfica 7. Distribución porcentual del tipo de trabajo que dirige en el aula**



Con un 51% los docentes manifiestan que llevan su labor académica desde unos lineamientos curriculares establecidos por las políticas educativas emanadas del Ministerio de Educación Nacional, lo que le da al Colegio la posibilidad de estar reglamentado en todos los aspectos que tienen que ver con la prestación del servicio educativo.

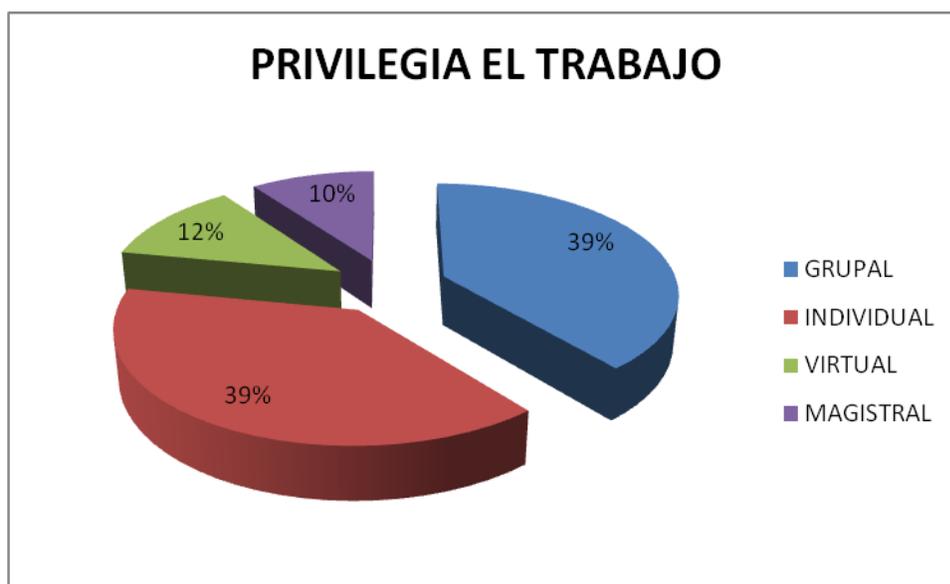
Aparece en segundo lugar la variable de las Metas con un 33% como patrón de dirección dentro del trabajo en el aula, lo que evidencia una labor intencionada y construida por un equipo de directivos y docentes al interior de la Institución; garantizando a todos los miembros de la comunidad educativa unidad y pertinencia de criterios e intenciones pedagógicas.

Al encontrar el mayor porcentaje en las metas y lineamientos curriculares como medios por los que el maestro planea y ejecuta su labor cotidiana, nos muestra una relación directa con uno de los principios del Coaching que plantea el trabajo a partir de una dirección basada en las metas. Entendiendo así que el Coaching educativo puede materializarse dentro de cualquier Institución educativa; ya que su interés reposa en la formulación y aplicación de metas al proceso continuo de trabajo, favoreciendo el avance y construcción del proceso formativo.

**Tabla 8. Distribución porcentual según el tipo de trabajos que se privilegian**

Privilegia el trabajo	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Porcentaje Acumulado
Grupal	13	39,3%	39,3%
Individual	13	39,3%	78,6%
Virtual	4	12,2%	90,9%
Magistral	3	9,1%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Gráfica 8. Distribución porcentual según el tipo de trabajos que se privilegian**



Aparece en los resultados una pluralidad de metodologías utilizadas por los docentes ya que privilegian en un 39% el trabajo individual y en el mismo porcentaje el trabajo grupal, debido a que el colegio no genera directrices claras que expresen como debe ser el trabajo y la metodología dentro de los grupos de estudiantes.

En este indicador se puede encontrar la oportunidad que tiene el trabajo de investigación: “El coaching educativo en el proceso de enseñanza” para hacer evidente las capacidades y talentos de los entes implicados en el proyecto educativo de manera que así se puede optimizar su desarrollo personal y grupal.

**Tabla 9. Distribución porcentual Estímulo a los Estudiantes**

Estímulo a Estudiantes	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Porcentaje Acumulado
SI	28	84,8%	84,8%
NO	5	15,2%	100%
TOTAL	33	100%	100%

**Gráfica 9. Distribución porcentual Estímulo a los Estudiantes**

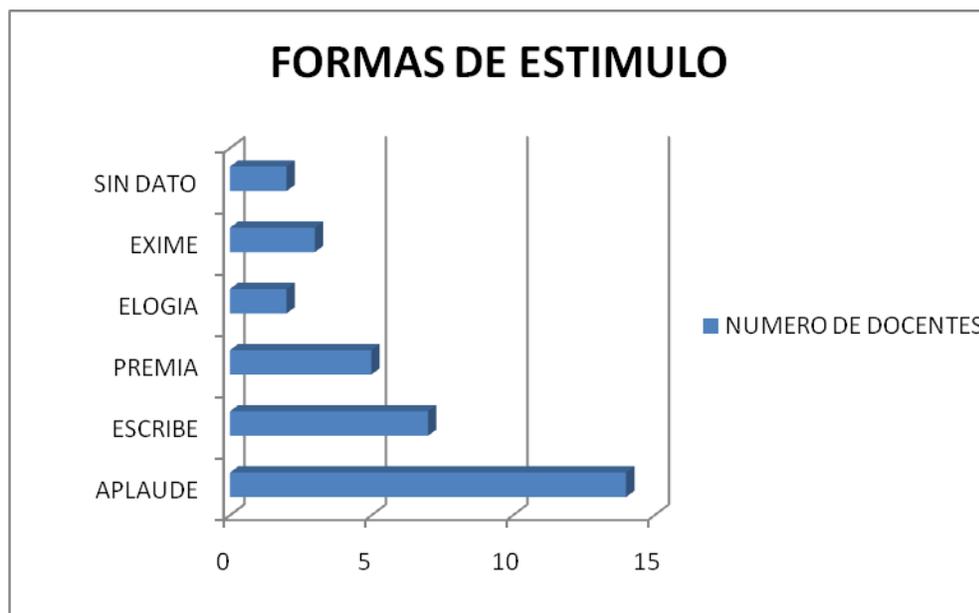


Los docentes encuestados prefieren en un 84.8% el estímulo, dejando ver que es los estudiantes son el centro de la acción educativa y los maestros continuamente están creando nuevas formas de aumentar los niveles de satisfacción y motivación de sus niñas, niños y Jóvenes. De esta manera el estímulo se convierte en el recurso para tener estudiantes conectados con las actividades que los docentes plantean estando en total concordancia con el coaching educativo; se interpreta que la motivación alcanzada en los estudiantes incrementa el nivel académico. Toda vez que el estudiante estimulado es feliz en su Colegio donde aprende más y mejor; de igual manera el estímulo dentro de los grupos escolares posibilita la convivencia, la armonía y las buenas relaciones entre los pares, puesto que se acostumbran a felicitar, elogiar y respetar el trabajo del otro.

**Tabla 10. Distribución porcentual Formas de Estímulo**

Formas de Estímulo	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Porcentaje Acumulado
Aplaude	14	42,4%	42,4%
Escribe	7	21,2%	63,2%
Premia	5	15,1%	78,3%
Elogia	2	6,1%	84,4%
Exime	3	9,0%	93,4%
Sin dato	2	6,6%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Gráfica 10. Distribución porcentual Formas de Estímulo**



Las formas de estimular pueden ser variadas pero las más utilizadas por los docentes son aplaudir con un 42% y escribir 21%, siendo estas de manera libre las que el maestro puede emplear dentro de su aula de clase y así llevar a cabo con mayor frecuencia esta práctica del estímulo, que tanto bien le hace a un ser humano en formación; toda vez, que se le está aportando a su autoestima y valoración personal; siendo esto uno de los interés del coaching a partir del cual se desarrolla la autoconfianza en el estudiante permitiéndole ser capaz de tomar decisiones y asumir responsabilidades no solo en el entorno educativo sino también en su vida social, familiar y en un futuro laboral y profesional.

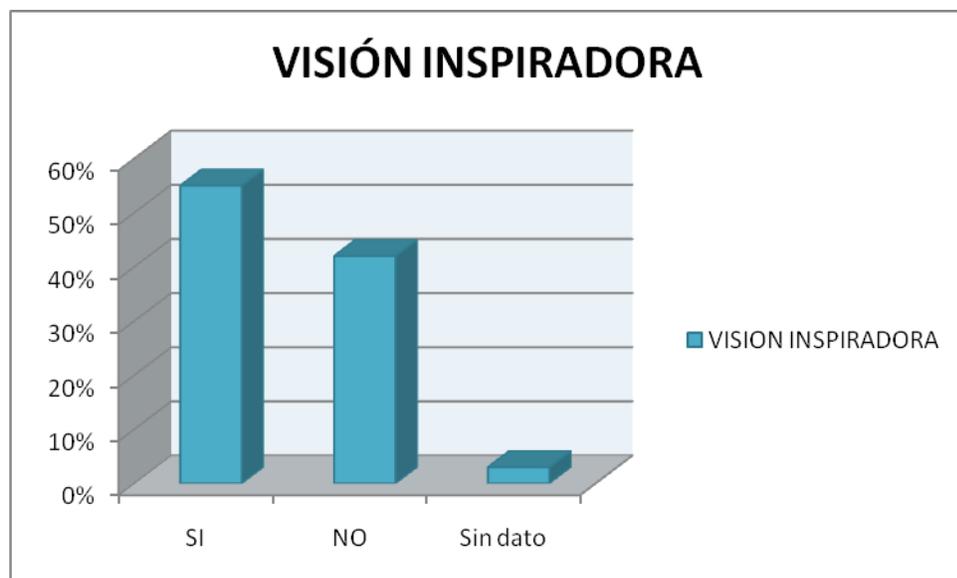
Respecto a las demás formas de estimular que se encontraron en un porcentaje inferior, se puede decir que son técnicas que obedecen a un momento particular en el periodo como por ejemplo Premiar con un 15%, se caracteriza por ser otorgado solo en eventos especiales como: actos cívicos, izada de bandera, al final del grado escolar y cuando algunos estudiantes reciben las menciones y diplomas por sus logros académicos. Por lo tanto es un estímulo formal y que implica un acto público de reconocimiento.

El elogio, presente con un 6% es un estímulo que aparece en un porcentaje inferior en consideración quizás a que los docentes lo ven como poco trascendental y es una forma utilizada continuamente. Esto determina que algunas estrategias del coaching están sumergidas en el ámbito escolar pero con otros códigos y nombres.

**Tabla 11. Distribución porcentual tenencia de una Visión inspiradora**

Visión inspiradora	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Porcentaje Acumulado
SI	18	54,5%	54,5%
NO	14	42,4%	96,9%
Sin dato	1	3,1%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Gráfica 11. Distribución porcentual tenencia de una Visión inspiradora**



En este t3pico se ve una convicci3n fuerte de los docentes a estar formando y educando simult3neamente a ni1as, ni1os y j3venes, no solo competentes acad3micamente sino tambi3n a nivel humano. Los profesores respondieron afirmativamente con un 54% lo que demuestra, que est3n convencidos y comprometidos con su labor de maestros.

Respecto a la visi3n inspiradora se encuentran aspectos como: El proyecto de vida, el plan de mejoramiento, las metas trazadas, la evaluaci3n de las habilidades y las dificultades del proceso de ense1anza – aprendizaje, el salir adelante, el tener resultados plenos, entre otros aspectos importantes para la formaci3n del ser integral que construye un ideal de progreso individual, social y cultural.

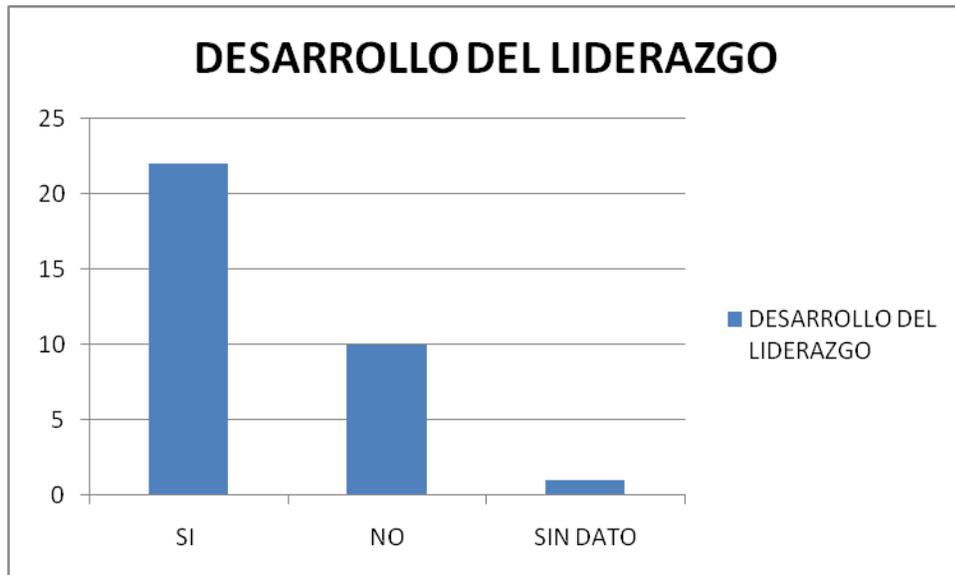
Esta interpretaci3n hace pensar que los maestros del Colegio Divino Salvador forman estudiantes interesados en buscar metas comunes y apoyar los planes acad3micos para ser orientados en la autonom3a y la responsabilidad.

A su vez los maestros fundan en la pr3ctica educativa, valores tales como: Responsabilidad, honestidad, esperanza, fe, creatividad, coherencia, autoestima entre otros. Constando situaciones donde el educador es quien lidera estos desarrollos, como un acompa1amiento permanente a los estudiantes, y a su vez, se hace un reconocimiento a las fortalezas que se desprenden de todos estos valores. Al ser interpretada esta informaci3n se encuentra que los maestros tienen clara la visi3n inspiradora que se marca en el modelo pedag3gico.

**Tabla 12. Distribuci3n porcentual Desarrollo del Liderazgo**

<b>Desarrollo del Liderazgo</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Frecuencia Relativa</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
SI	22	66,6%	66,6%%
NO	10	30,3%	96,9%
Sin dato	1	3,1%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Gráfica 12. Distribución porcentual Desarrollo del Liderazgo**



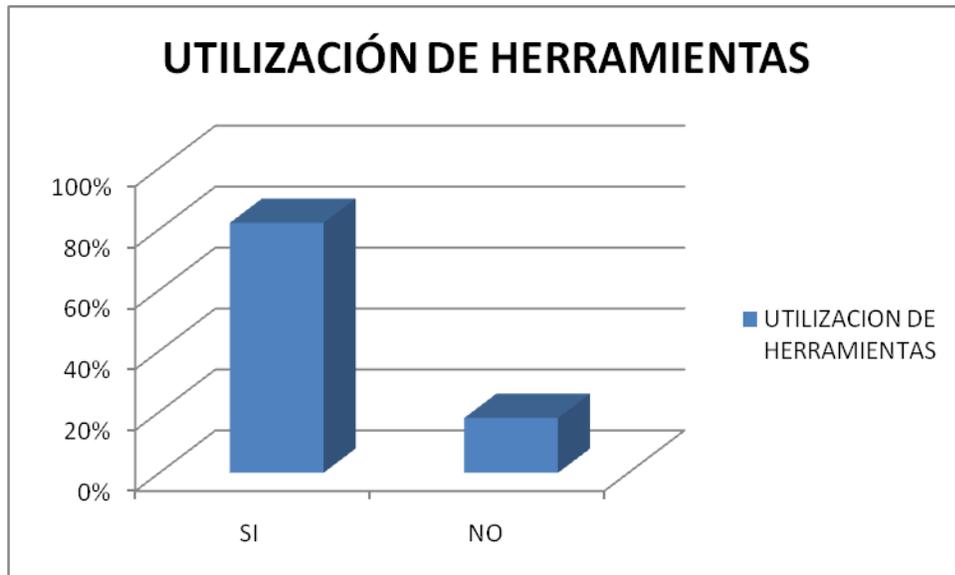
Las cifras arrojadas en esta gráfica determinan que el liderazgo con un 66% es una fortaleza que los docentes continuamente están trabajando en sus grupos; este elemento se encuentra ampliamente abordado por el coaching donde el objetivo fundamental es el desarrollo de la autoconfianza para hacer de los estudiantes seres capaces de interactuar, crear, innovar, tomar decisiones y asumir responsabilidades en cualquier ambiente vital en el que se encuentren.

Este hallazgo garantiza una estrecha relación entre el liderazgo y los principios del coaching; destacando el hecho mismo de llegar a ser una estrategia metodológica en el proceso de enseñanza aprendizaje en cualquier entorno educativo.

**Tabla 13. Distribución porcentual Utilización de Herramientas**

Utilización de Herramientas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Porcentaje Acumulado
SI	27	81,8%	81,8%
NO	6	18,2%	100%
<b>TOTAL</b>	33	100%	100%

**Grafica 13. Distribución porcentual Utilización de Herramientas**



La gráfica anterior muestra como un 81% de los docentes, si utilizan herramientas que dinamiza el proceso de enseñanza – aprendizaje y permiten en diferentes momentos del acto educativo, el alcance satisfactorio de las metas u objetivos propuestos por ellos mismos; favoreciendo el nivel formativo de los estudiantes.

La buena utilización de diferentes herramientas valida uno de los aportes del coaching como estrategia, *“cualquier objeto bien empleado permite un acercamiento más próximo a la meta”*, en este caso al conocimiento que los estudiantes adquieren por medio del desarrollo de los contenidos curriculares y al sistema de evaluación que desarrolla el colegio, formando así, seres capaces de transformar su entorno social adquiriendo una postura crítica frente al sistema político, económico y educativo del país.

Es fundamental motivar a los educadores que no están empleando herramientas en el desarrollo de las clases, para que lo hagan, reconociendo su importancia y lo que posibilitan en los estudiantes, para el desarrollo de sus habilidades cognitivas y personales.

**Tabla 14. Distribución porcentual Reconocimiento de los estudiantes**

Reconocimiento de los estudiantes	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Porcentaje Acumulado
De todos	10	30,5%	30,5%
De algunos	19	57,5%	88%
De pocos	2	6,0%	94%
De ninguno	2	6,0%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Gráfica 14. Distribución porcentual Reconocimiento de los estudiantes**



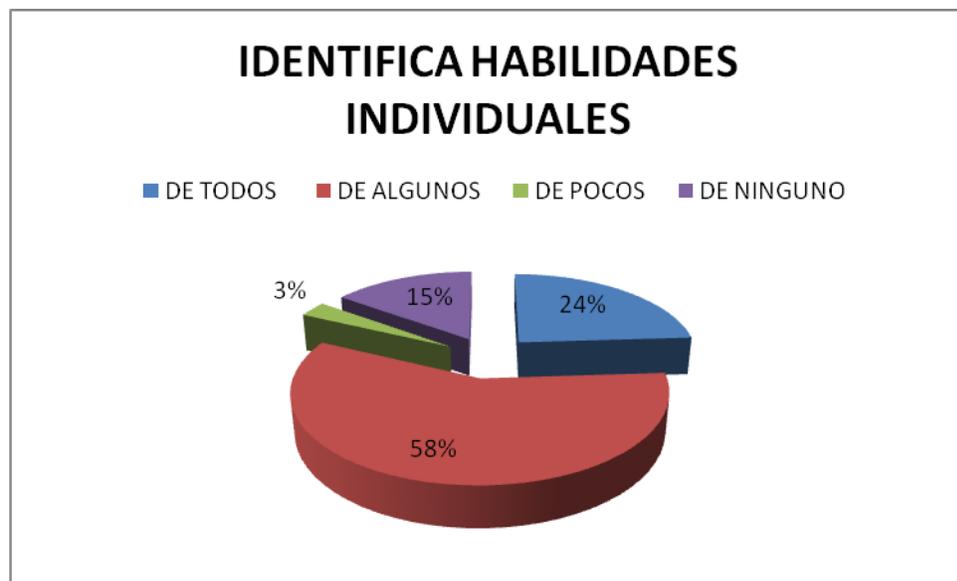
Al interpretar los datos de la anterior gráfica, se encuentra con un 57% que los docentes reconocen algunos de los estudiantes en su proceso, esto nos muestra que el maestro del Colegio Divino Salvador realiza un acompañamiento integral, reflexivo, metódico y creativo de los avances y dificultades que en el transcurso del año escolar enfrentan sus discípulos. Esta característica visualiza al docente como un entrenador coaching que es capaz de fortalecer los espacios de convivencia y participación en diferentes contextos.

Para lograr este propósito el coaching educativo busca optimizar el desarrollo personal y profesional del docente descubriendo nuevos talentos que le permiten la interacción y la dinamización de los procesos a su cargo.

**Tabla 15. Distribución porcentual reconocimiento Habilidades Individuales**

Reconocimiento Habilidades Individuales	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Porcentaje Acumulado
De todos	8	24,2%	24,2%
De algunos	19	57,5%	81,7%
De pocos	1	3,0%	84,7%
De ninguno	5	15,3%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Grafica 15. Distribución porcentual reconocimiento Habilidades Individuales**



El cuadro sustenta con un 57% que los educadores tienen estilos de enseñanza mecánicos y enfocados solo hacia la actividad cognitiva, por tal razón, no cuentan con la oportunidad de identificar en los estudiantes las características propias de la personalidad y las formas en que se desempeñan dentro de las clases. Se les dificulta generar ambientes de aprendizaje que favorezcan el descubrimiento de habilidades, destrezas, posibilidades y capacidades, propias del coaching que los lleven a formarse desde la integralidad para el dominio personal en cualquier entorno social.

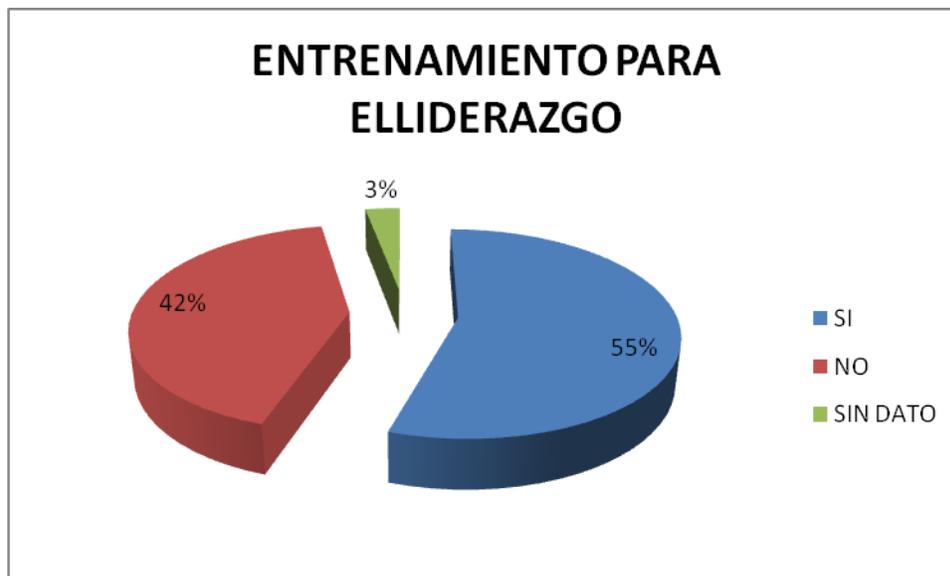
Aunque la totalidad de los docentes no tienen claro el tipo de habilidades que tienen sus estudiantes, aparece en la grafica en una mínima proporción docentes que no identifican las cualidades de los educandos.

A partir de este resultado se recomienda al Colegio Divino Salvador la innovación pedagógica parte de la creatividad de un maestro; por esto el grupo de docentes debe adquirir nuevas posturas desde el desarrollo personal; es decir comprometerse en una reflexión profunda de su ser como maestro, buscando en todo momento nuevas semantizaciones y lógicas en el discurso cotidiano.

**Tabla 16. Distribución porcentual del Entrenamiento para el liderazgo**

Entrenamiento para el liderazgo	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Porcentaje Acumulado
SI	18	54,5%	54,5%
NO	14	42,4%	96,7%
Sin dato	1	3,3%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Grafica 16. Distribución porcentual del Entrenamiento para el liderazgo**



Los datos muestran con un 54% que algunos docentes en sus prácticas pedagógicas si entrenan a sus estudiantes en las competencias propias del liderazgo, dotándolos de habilidades que luego emplearan en el campo social; aunque en el discurso cotidiano los educadores no lo nombran ni identifican como coaching, es claro que tiene una relación estrecha con los objetivos y pilares de esta estrategia. Lo que posibilita que en un futuro en el Colegio Divino Salvador y

en otras instituciones educativas, los maestros puedan garantizar el desarrollo del coaching educativo en el proceso de enseñanza.

Es importante resaltar que el 42% de los docentes que no entrenan actualmente para el liderazgo, reconozcan que la población estudiantil actual necesita de maestros dinamizadores de los procesos académicos, que tengan esquemas mentales abiertos y flexibles para generar espacios de transformación.

Desde el coaching el liderazgo es un valor que caracteriza al ser humano y lo lleva a la realización de sus proyectos.

**Tabla 17. Distribución porcentual de la Frecuencia del entrenamiento en el Liderazgo**

Frecuencia del entrenamiento en el liderazgo	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Porcentaje Acumulado
Diaria	12	36,3%	36,3%
Semanal	6	18,1%	54,4%
Mensual	6	18,1%	72,5%
Trimestral	4	12,3%	84,8%
Otro	5	15,2%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Gráfica 17. Distribución porcentual de la Frecuencia del entrenamiento en el Liderazgo**



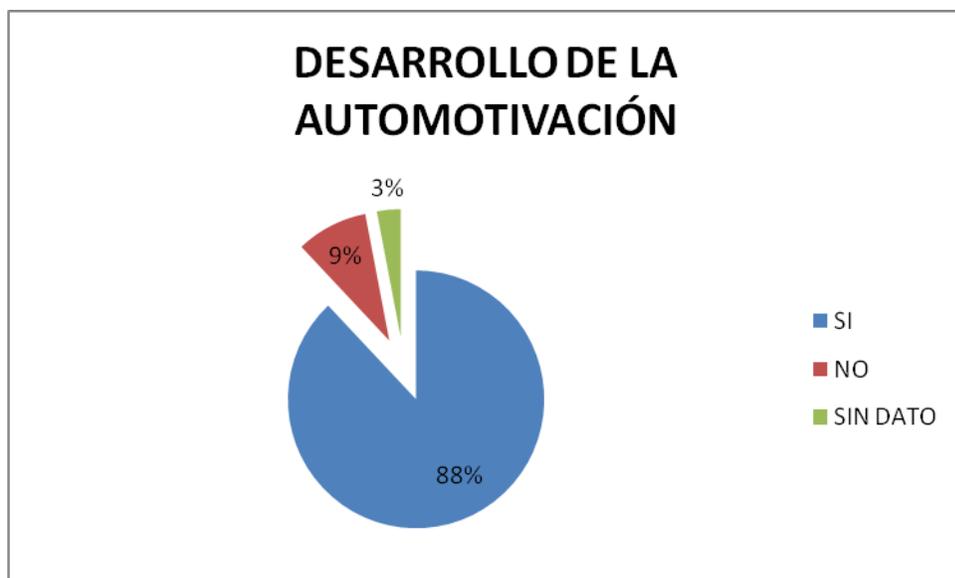
En la gráfica se encuentra la variable del entrenamiento diario con un 36% de favorabilidad, lo que indica que los maestros tienen en cuenta la importancia de formar para el liderazgo y la toma de decisiones. Esto se convierte en el insumo básico pensando que en el futuro, el Colegio pueda efectuar dentro de su Modelo Pedagógico la estrategia del Coaching educativo; ya que los docentes tienen una disposición natural hacia el acompañamiento de los estudiantes en el proceso de construcción de sí mismo y disponen de los recursos para potenciar la motivación en el aula de clase.

La invitación es para que los maestros sean constantes y persuasivos, transformando su rol tradicional a un animador - entrenador, es decir, a un coach; para esto es necesario que aumenten la frecuencia del entrenamiento con sus estudiantes formándose así en el liderazgo.

**Tabla 18. Distribución porcentual del Desarrollo de la Automotivación**

Desarrollo de la Automotivación	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Porcentaje Acumulado
SI	29	88%	88%
NO	3	9,0%	97%
Sin dato	1	3,0%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Gráfica 18. Distribución porcentual del Desarrollo de la Automotivación**



En un 88% de los maestros propician en el aula de clase espacios para desarrollar la Automotivación, esto gracias al modelo pedagógico fundamentado en el humanismo, como eje conductor para la formación. La muestra restante que equivale al 9%, permite analizar, que algunos maestros no reconocen la Automotivación como un valor importante para formación de seres humanos integrales, cabe resaltar que falta apropiación de la escala valores que propone el colegio desde su enfoque.

Es por esto que se recomienda a los docentes desarrollar las habilidades necesarias para aumentar sus indicadores de gestión como seres sociales de transformación, generando así estrategias efectivas y distintas en la formación de sus estudiantes, enseñándoles a responsabilizarse de los resultados obtenidos y transformar el fracaso en aprendizaje productivo. Se caminan en esta dirección encontraran el camino hacia el coaching educativo, lo que hará potencializar los procesos de enseñanza y gestión institucional.

**Tabla 19 Distribución porcentual utilización de Plan Estratégico**

<b>Plan Estratégico</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Frecuencia Relativa</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
SI	28	85%	85%
NO	4	12%	97%
Sin dato	1	3,0%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Gráfica 19. Distribución porcentual utilización de Plan Estratégico**



La tabla determina una buena función de los maestros en cuanto reconocen al estudiante como protagonista del acto educativo y desean el bien para ellos, sin perder su exigencia en los procesos de enseñanza.

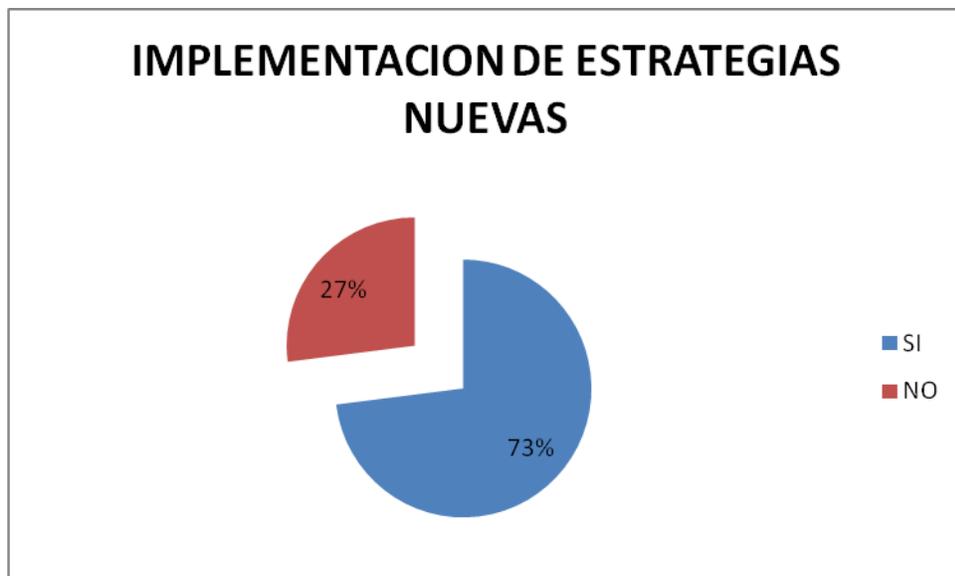
Es valioso ver como los maestros de esta institución se preocupan por el ritmo de aprendizaje de sus estudiantes y desean que todos lleguen a la meta. Implícitamente muestran un perfil de maestros coach, ya que la tabla revela que el 85% de los docentes tienen diseñado un plan estratégico que orienta las actividades a desarrollar logrando con esto optimizar recursos, generar motivación y obtener aprendizajes significativos en los grupos que interviene.

En un porcentaje del 12% se ubican aquellos docentes que no construyen planes estratégicos; por lo tanto no definen metas claras para alcanzar con sus estudiantes, es con esta población que se hace necesario intervenir ya que desde lo colectivo lo que se busca, es un grupo de docentes capaces de construir y estructurar planes estratégicos como una herramienta orientadora de los procesos educativos.

**Tabla 20. Distribución porcentual de la Implementación de estrategias nuevas**

Implementación de estrategias nuevas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Porcentaje Acumulado
SI	24	72,7%	72,7%
NO	9	27,3%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Gráfica 20. Distribución porcentual de la Implementación de estrategias nuevas**

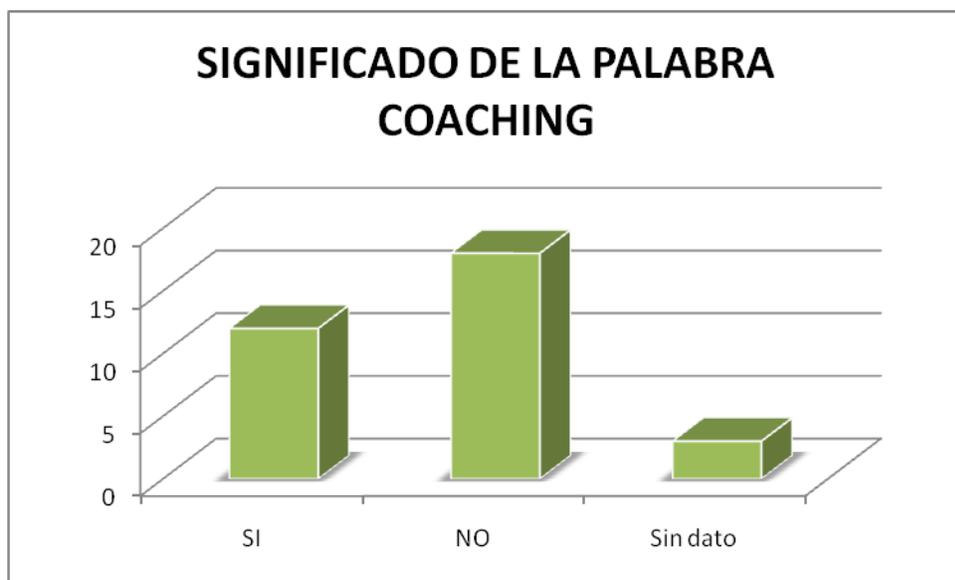


El 73% de los encuestados, afirman buscar estrategias nuevas para enriquecer el proceso de enseñanza - aprendizaje lo que demuestra un deseo por la innovación siendo este un valor agregado para todo maestro que busca el bien colectivo. Los maestros de la institución demostraron durante el proceso de investigación deseo por conocer el funcionamiento del coaching como estrategia Educativa capaz de transformar el entorno educativo.

**Tabla 21. Distribución porcentual del Significado de la palabra Coaching**

Significado de la palabra Coaching	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Porcentaje Acumulado
SI	12	36,3%	36,3%
NO	18	54,7%	91%
Sin dato	3	9,0%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Gráfica 21. Distribución porcentual del Significado de la palabra Coaching**



Definitivamente el termino era nuevo para la mayoría de los docentes desde la escritura hasta la pronunciación, esto generó curiosidad, expectativa y deseo de conocimiento, el grupo en su totalidad desconocía el uso del coaching en el espacio educativo sus características e implicaciones, esto suscito en el grupo investigador deseo por intervenir mediante un espacio pedagógico para dar respuesta a sus intereses y preguntas acerca del término, además de crear un acercamiento metodológico significativo con reflejos al interior del aula de clase. Al concluir que el coaching, como palabra no es conocida pero al elaborar la investigación encontramos que las practicas cotidianas están ampliamente relacionadas con el coaching en aspectos como: El liderazgo mediante el ejemplo, la selección y desarrollo de talentos, la disciplina y el compromiso, el sentido del trabajo en equipo y la formación en los maestros y estudiantes de una visión

inspiradora, ganadora y trascendental para sus procesos de cualificación individual y grupal.

**Tabla 22. Distribución porcentual del Deseo de aprender sobre el Coaching**

Deseo por aprender sobre el Coaching	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Porcentaje Acumulado
SI	22	66,6%	66,6%
NO	7	21,4%	88%
Sin dato	4	12%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Gráfica 22. Distribución porcentual del Deseo de aprender sobre el Coaching**



La permeabilidad desde la academia es un valor de gran importancia, ya que determina el deseo por aprender y reconfigurar posturas pedagógicas adquiridas en el ejercicio cotidiano de ser maestros, estadísticamente la mayoría de los maestros del Colegio Divino Salvador con un 66%, manifiestan en sus respuesta deseo por conocer sobre el coaching y algunos de ellos por profundizar sobre el termino.

Es por esto que se recomienda a la Institución iniciar procesos de formación y cualificación docente a través de la utilización del coaching como estrategia para favorecer el desarrollo de actitudes tales como: La disciplina, el trabajo en equipo, la paciencia, el compromiso, la autoconfianza y destrezas para el entrenamiento, la toma de decisiones y facultades interpersonales.

## 8. CONCLUSIONES

- Lo novedoso despierta interés y deseo de acercamiento para una mejor apreciación. *EL COACHING COMO ESTRATEGIA METODOLÓGICA EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA* generó interés por el cuerpo docente del *COLEGIO DIVINO SALVADOR*, conducta manifestada por ellos mismos al grupo de investigadores en cada una de sus intervenciones, por lo tanto se concluye que:
- El Coaching trasladado al Campo Educativo potencia e incrementa el aprendizaje de conocimientos teóricos, facilitando la aplicación e incorporación de los mismos de manera extraordinaria.
- Como metodología se propone para lograr el éxito en el ser humano desde su rol como estudiante, pero más importante aun desde la mirada referencial que tiene por su maestro como sujeto líder, transformador, puntual y determinante en la construcciones de las metas colectivas, que tiene siempre en cuenta la particularidad, necesidad e interés de cada individuo como parte única y fundamental de un grupo.
- “Pero los que me frecuentan afirma Sócrates, al principio parecen ignorantes, pero después, como asistidos por el DIOS, obtienen un provecho admirable grande, tal como les parece a ellos mismos y a los demás. Y sin embargo, es evidente que nada han aprendido nunca de mí, sino que ellos han encontrado por sí mismos, muchas y bellas cosas que ya poseían.”
- Durante esta investigación los maestros fueron protagonistas de su aventura por enseñar y para el grupo de investigadores el objeto de estudio que determino y valido que el coaching es el conjunto de valores que potencializan la parte relacional de todo ser humano, aplicado esto en el campo pedagógico todo maestro es coach por naturaleza, pues en el reposa un gran abanico axiológico, solo si se atreve a descubrirlos, potencializarlos y utilizarlos como herramientas pedagógicas en su diario quehacer se daría cuenta que en él está inmerso la mejor estrategia para dinamizar y resignificar los procesos de enseñanza –aprendizaje.
- Es importante reconocer en el grupo de maestros del *COLEGIO DIVINO SALVADOR* su apertura, disponibilidad y la posibilidad de cambio que demostraron con su actitud y receptividad frente la investigación; los anteriores

factores hicieron posible el objetivo de dicho proyecto, analizar como el coaching se puede dar en el ámbito educativo, describiendo sus componentes para determinar cuáles pueden servir como medios metodológicos para su implementación en la práctica educativa.

- Además de demostrar que es importante romper paradigmas, tener presente nuevas formas de mirada que hacen de los actos pedagógicos encuentros que motivan hacia al logro de las metas propuestas.
- La investigación muestra que las instituciones educativas son organización que desean formar seres humanos con gran potencial social, propios para el mundo cambiante y actual; preparados para asumir retos, cumplir sueños, traspasar barreras, transformar espacios, liderar su propia vida, constructores permanentes de objetivos y deseosos por el cumplimiento de sus metas, necesitan entonces de maestros COACH con capacidad de liderar nuevos procesos escolares, generadores de nuevos ambientes de aprendizaje y motivadores permanente en el juego de la vida.
- Algunos de los maestros participantes de la investigación poseen una trayectoria profesional de dos a tres años como mínimo en el ejercicio docente y la gran mayoría con más de 5 años de desempeño profesional, lo que los convierte en un grupo heterogéneo, lo cual brinda experiencias significativas, por la diversidad de personas dispuestas a cualificar su proceso individual y colectivo.
- Durante el proceso se recopilaron datos para cualificar la investigación que nos ofreció la posibilidad de generalizar los resultados ampliamente, otorgando un control sobre los fenómenos y un punto de vista de conteo y magnitudes de estos.
- El coaching desde el ámbito empresarial mejora los niveles de productividad; la anterior investigación demostró que en el ámbito educativo es viable su implementación como una estrategia metodológica que ayuda a los maestros a producir de forma creativa e innovadora nuevos procesos para el desarrollo de la enseñanza; logrando así vincular esta construcción teórico-práctica a la labor diaria; se determina entonces que el coaching en el espacio educativo es una herramienta pertinente que transforma y contribuye a la calidad en la prestación del servicio educativo.

- El trabajo por metas, la formación para el liderazgo, la motivación constante, el descubrir de habilidades y la creación de un plan estratégico personal, son componentes propios del coaching; al terminar la investigación se encuentra que estos son aplicables en el campo educativo, convirtiéndose así en una estrategia pedagógica.

## 9. RECOMENDACIONES

- Es importante que el *Colegio Divino Salvador* cualifique la formación de sus docentes, generando espacios de capacitación pedagógica para el mejoramiento continuo de las prácticas educativas.
- Es importante que los maestros estén en una búsqueda constante de actualizaciones pedagógicas, que se muestren como sujetos deseosos de por investigar nuevas tendencias y aplicar nuevas formas que dinamicen el acto pedagógico; es decir el desarrollo de las clases.
- La innovación pedagógica parte de la creatividad de un maestro; por esto se recomienda al grupo de docentes adquirir nuevas posturas desde el desarrollo personal; es decir comprometerse en una reflexión profunda de su ser como maestro, buscando en todo momento nuevas lógicas en el discurso cotidiano.
- Se le recomienda al equipo directivo que es quien direccionaliza el currículo institucional, tener en cuenta los resultados que arrojó la presente investigación y que con ellos comiencen a fortalecer las debilidades encontradas por medio de un plan de mejoramiento; ya que si bien sabemos el enfoque pedagógico del *Colegio Divino Salvador* es el Humanismo y la Escuela Transformadora, muchos docentes no aplican desde su formación personal y profesional a ese enfoque.

## BIBLIOGRAFÍA

BEDOYA, José Iván. Pedagogía y enseñanza de las ciencias, cuatro ensayos sobre pedagogía y saber. 1996.

COACH EN EL ÁMBITO EDUCATIVO. La Pedagogía como Ejercicio de la Autonomía y de la Libertad, La Formación del Docente como Asesor Académico Zona Metropolitana de Monterrey. 2007.

DAY, Christopher. Formar Docentes Cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado. Narcea, S.A de Ediciones. Madrid. 2005.

DESLAURIERS, Jean Pierre. Investigación Cualitativa, Guía Práctica. Papiro, 2004. P 23-31.

DISCUSIÓN PEDAGÓGICA, El coaching educativo como estrategia para potenciar el éxito durante la etapa de desarrollo y culminación del trabajo de grado, Chile, 2009.

EMBED, Ana. Entrevista sobre Coaching Educativo, El Arte De La Memoria org. 24 Febrero de 2010.

FREIRE, Paulo. La Pedagogía del Oprimido, Tierra nueva, Montevideo, 1970. p. 44

FREIRE, Paulo. Pedagogía de la Autonomía, Saberes Necesarios para la práctica educativa. Editorial siglo veintiuno. Sao Paulo. 1997.

FULLAT Octavio. Verdades y trampas de la pedagogía. 1984. p. 31-37

GALLEGO, Badillo, Rómulo, 2EL OBJETO DE CONOCIMIENTO EN EL SABER PEDAGOGICO, Bogotá, magistrado, pp. 26 – 60

GÓMEZ Mario, La Epistemología y La Pedagogía como ciencia. p. 31-68

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto. Metodología de la Investigación, McGraw Hill Interamericana. 2003. p. 4, 5, 6-18

HUGUET, Teresa. Aprender Juntos en el Aula, una propuesta inclusiva. Grao. Barcelona. 2006.

ICONTEC, Compendio Tesis y otros trabajos de Grado, Legis, Bogotá D.C 2006  
LÓPEZ, Olga Edith, Coaching educativo: Reflexiones sobre el papel del Coaching en la formación de la comunidad educativa, 2009.

MORIN, Edgar. Los siete saberes necesarios para la educación del futuro. Ed. UNESCO. Páginas 60. Francia. 1999. Traducción de VALLEJO-GÓMEZ, Mercedes. Univ. Pontificia Bolivariana. Medellín-Colombia.

PUBLICADO POR LA EDUCACIÓN HISPANOAMÉRICA, sobre los modelos pedagógicos, experiencias de aula, historias relacionadas con la docencia y otros. 7 de julio 2007.

TAYLOR, S.J y BOGDAM, R. Introducción A Los Métodos Cualitativos De Investigación. Barcelona Paidós Ibérica, 1987.

[www.multiversidadreal.org](http://www.multiversidadreal.org), Multiversidad en el mundo real, Edgar Morin.

## ANEXOS

### Anexo A. Instrumento – encuesta

**Nombre del proyecto:** EL COACHING EDUCATIVO EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA

**Objetivo del Instrumento:**

Recopilar información y datos que permitan identificar en los docentes, algunos conocimientos previos sobre el coaching educativo y su pertinencia en el proceso de enseñanza aprendizaje del Colegio Divino Salvador.

**Consideraciones Éticas:**

El tratamiento que se le dará a la información recopilada será de total discreción teniendo en cuenta que el desarrollo de esta guía es realizada en anonimato y confidencialidad; además solo será empleada con fines académicos establecidos para la presente investigación sobre El Coaching educativo en los procesos de enseñanza.

Agradecemos por la información brindada y por su tiempo.

#### I. DATOS DEMOGRÁFICOS.

##### 1. Edad:

- 01. \_\_\_ 25 o menos
- 02. \_\_\_ 26 - 39
- 03. \_\_\_ 40 - 54
- 04. \_\_\_ 55 - 64
- 05. \_\_\_ 65 o más

##### 2. Sexo:

- 01. \_\_\_ Masculino
- 02. \_\_\_ Femenino

**3. Estrato Socioeconómico:**

- 01. \_\_\_ 1
- 02. \_\_\_ 2
- 03. \_\_\_ 3
- 04. \_\_\_ 4
- 05. \_\_\_ 5
- 06. \_\_\_ 6

**4. Nivel Educativo:**

- 01. \_\_\_ Graduado de Bachillerato con ciclo complementario (Normalista)
- 02. \_\_\_ Graduado de universidad (Profesional)
- 03. \_\_\_ Graduado de universidad (Licenciado)
- 04. \_\_\_ Especialización
- 05. \_\_\_ Maestría
- 06. \_\_\_ Doctorado

**5. Años de Experiencia Docente:**

- 01. \_\_\_ 1 o menos
- 02. \_\_\_ 2 - 5
- 03. \_\_\_ 6 – 10
- 04. \_\_\_ 11 – 15
- 05. \_\_\_ 16 – 20
- 06. \_\_\_ 21 – 25
- 07. \_\_\_ 26 – 30
- 08. \_\_\_ 31 o más

## II. PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

1. ¿Cómo Docente que estrategias utiliza en el proceso de enseñanza aprendizaje?
  - a) Repetición de frases
  - b) Trabajos de Comprensión lectora
  - c) Trabajo grupal
  - d) Análisis y proposición de alternativas
  
2. ¿En su quehacer pedagógico trabaja usted por?
  - a) Metas
  - b) Lineamientos Curriculares
  - c) Utilización del texto guía
  - d) Cumplir lineamientos
  
3. En su labor docente, usted privilegia el trabajo de forma:
  - a) grupal
  - b) individual
  - c) Virtual
  - d) Magistral
  
4. ¿Usted Estimula a sus estudiantes?
  - a) Si\_\_\_\_
  - b) No\_\_\_\_
  
5. ¿Para estimular a sus estudiantes, usted?
  - a) Aplauda
  - b) Escribe
  - c) Premia
  - d) Elogia
  - e) Otro,  
Cuál?\_\_\_\_\_
  
6. ¿Usted se apoya en herramientas para llevar a cabo la clase?
  - a) Sí\_\_ b) No\_\_ ¿Cuáles?\_\_\_\_\_

7. ¿Con las estrategias que usted utiliza es necesario implementar algunas nuevas?

a) Si\_\_\_ ¿Por qué?\_\_\_\_\_

b) No\_\_\_ ¿Por qué? \_\_\_\_\_

8. ¿Qué valores caracterizan a un Buen Maestro?

---

---

---

9. ¿Qué componentes determinan que una clase sea exitosa?

---

---

---

10. ¿Sabe usted que significa la palabra Coaching?

a) \_\_\_\_\_ Si\_\_\_  
¿qué?\_\_\_\_\_

b) \_\_\_\_\_ No\_\_\_ ¿Por \_\_\_\_\_ qué?

---

11. ¿le Gustaría conocer algo del coaching?

a) Si\_\_\_ ¿qué?\_\_\_\_\_

b) No\_\_\_ ¿Por qué? \_\_\_\_\_

12. ¿Qué tipo de maestro se considera usted?

---

---

---

13. De qué manera busca usted actualizarse y/o especializarse en el saber Pedagógico?

---

---

---

## Anexo B. Tabla de coaching para el coach

### TABLA DE COACHING PARA EL COACH

Nombre: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

1. ¿Tiene una visión inspiradora para su equipo de estudiantes? Si \_\_\_ No \_\_\_
2. ¿Cuál es la visión inspiradora? \_\_\_\_\_
3. ¿Cuáles son los valores que soportan a esa visión inspiradora? \_\_\_\_\_
4. Describa las metas que usted tiene para el equipo de estudiantes
5. ¿Conoce el nivel de conocimientos de sus estudiantes?  
De todos \_\_\_ De algunos \_\_\_ De pocos \_\_\_ De ninguno \_\_\_
6. ¿Ha identificado las habilidades individuales de sus estudiantes?  
De todos \_\_\_ De algunos \_\_\_ De pocos \_\_\_ De ninguno \_\_\_
7. a. ¿Entrena usted a su grupo para el liderazgo? Si \_\_\_ No \_\_\_  
b. ¿Con qué frecuencia? Diaria \_\_\_ Semanal \_\_\_ Mensual \_\_\_ Trimestral \_\_\_ Otro \_\_\_
8. ¿Desarrolla automotivación individual? Si \_\_\_ No \_\_\_
9. ¿Tiene diseñado un plan de estrategias para sus estudiantes? Si \_\_\_ No \_\_\_
10. Su calificación sobre sus habilidades y actitudes:

**Habilidades**

- |  |   |
|--|---|
| <p>a. Habilidades para escuchar<br/>0 _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ 10</p> <p>c. Habilidades para preguntar.<br/>0 _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ 10</p> <p>e. Habilidades para la confrontación de desempeño<br/>0 _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ 10</p> <p>g. Habilidades para entrenamiento<br/>0 _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ 10</p> <p>i. Habilidades de delegación<br/>0 _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ 10</p> | <p>b. Habilidades interpersonales<br/>0 _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ 10</p> <p>d. Habilidades de liderazgo<br/>0 _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ 10</p> <p>f. Habilidades para la retroalimentación (feedback)<br/>0 _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ 10</p> <p>h. Habilidades en toma de decisiones<br/>0 _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ 10</p> |
|--|---|

**Actitudes**

- |  |  |
|--|--|
| <p>a. Orientación a resultados<br/>0 _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ 10</p> <p>c. Humanísticas – alentadoras<br/>0 _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ 10</p> <p>e. Disciplina<br/>0 _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ 10</p> <p>g. Trabajo en equipo<br/>0 _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ 10</p> | <p>b. Autoactualización<br/>0 _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ 10</p> <p>d. Afiliativas<br/>0 _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ 10</p> <p>f. Compromiso<br/>0 _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ 10</p> <p>h. Paciencia<br/>0 _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ 10</p> |
|--|--|

**Planes de acción:**

\_\_\_\_\_

**Fecha de revisión:**

\_\_\_\_\_

## Anexo C. Esquema sobre Liderazgo

### ESTRATEGIA DE LIDERAZGO EN EL CAMPO EDUCATIVO



## Anexo D. Guía de Observación Directa

**FECHA:** \_\_\_\_\_ **HORA:** \_\_\_\_\_ **LUGAR:** \_\_\_\_\_  
**OBSERVADOR:** \_\_\_\_\_  
**OBJETIVO:** \_\_\_\_\_  
**TIEMPO DE EJECUCIÓN:** \_\_\_\_\_

### **I. CRITERIOS DE OBSERVACIÓN:**

#### **1. RELACIONES PERSONALES**

- A. Sala De Profesores
- B. Disposición En Las Aulas
- C. Manejo De La Autoridad
- D. Liderazgo Grupal Y Utilización De Recursos

#### **2. BIBLIOTECA**

- A. Utilización de Material Didáctico
- B. Visita de Estudiantes y Maestros

#### **3. AULAS DE CLASE**

- A. Mobiliario
- B. Actitudes Del Docente
- C. Actitudes De Los Estudiantes
- D. Interacciones Sociales

#### **4. ZONAS COMUNES**

- A. Acompañamiento del Maestro
- B. Interacciones

#### **5. CONCLUSIONES**