

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



El coaching en la educación superior

Trabajo Académico.

Para optar el Título de Segunda especialidad profesional de Investigación y
Gestión Educativa

Autor:

Jorge Luis Rubio Gonzalez

Chincha – Perú

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



El coaching en la educación superior

Trabajo académico aprobado en forma y estilo por:

Dr. Segundo Oswaldo Alburquerque Silva (presidente)

Dr. Andy Figueroa Cárdenas (miembro)

Mg. Ana María Javier Alva (miembro)

Chincha – Perú

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



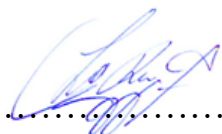
El coaching en la educación superior

Los suscritos declaramos que el trabajo académico es original en su contenido y forma

Jorge Luis Rubio Gonzalez (Autor)

.....

Oscar Calixto La Rosa Feijoo (Asesor)

.....

Chincha – Perú

2020



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO ACADÉMICO

Chincha, a veintisiete días del mes de febrero del año dos mil veinte, se reunieron en el colegio José Pardo y Barrera, los integrantes del Jurado Evaluador, designado según convenio celebrado entre la Universidad Nacional de Tumbes y el Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, al Dr. Segundo Alburquerque Silva, coordinador del programa: representantes de la Universidad Nacional de Tumbes (Presidente), Dr. Andy Figueroa Cárdenas (Secretario) y Mg. Ana María Javier Alva (vocal) representantes del Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, con el objeto de evaluar el trabajo académico de tipo monográfico denominado: *La comunicación como base para la gestión educativa*, para optar el Título Profesional de Segunda Especialidad en Investigación y Gestión educativa al señor(a) **RUBIO GONZALEZ JORGE LUIS**

A las doce horas, y de acuerdo a lo estipulado por el reglamento respectivo, el presidente del Jurado dio por iniciado el acto académico. Luego de la exposición del trabajo, la formulación de las preguntas y la deliberación del jurado se declaró aprobado por mayoría con el calificativo de **15**.

Por tanto, **RUBIO GONZALEZ JORGE LUIS**, queda apto(a) para que el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes, le expida el título Profesional de Segunda Especialidad en Investigación y Gestión educativa.

Siendo las trece horas con treinta minutos el Presidente del Jurado dio por concluido el presente acto académico, para mayor constancia de lo actuado firmaron en señal de conformidad los integrantes del jurado.


Dr. Segundo Alburquerque Silva
Presidente del Jurado


Dr. Andy Kist Figueroa Cárdenas
Secretario del Jurado


Mg. Ana María Javier Alva
Vocal del Jurado

Dedicatoria.

A mi nieto Coco

ÍNDICE

DEDICATORIA.	05
ÍNDICE	06
RESUMEN	08
ABSTRACT	09
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I: ANTECEDENTES DE ESTUDIO	14
1.1. Antecedentes Internacionales	14
1.2. Antecedentes Nacionales	14
1.3. Definición de términos básicos	16
CAPÍTULO II: DIFERENTES TIPOS DE COACHING	18
2.1. Definición	18
2.2. Tipos	19
2.3. Características	21
CAPÍTULO III: ÁREAS EN LAS QUE INTERVIENE EL COACHING	25
3.1. Definición	25
3.2. Tipos	25
3.3. Teorías	26
3.4. Problemas de aprendizaje	28
CAPÍTULO IV: IMPORTANCIA DEL COACHING EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR	30
4.1. Definición de Liderazgo	30
4.2. El líder y sus características	31
4.3. Tipos de Liderazgo	32
4.4. Liderazgo y Coaching	33
4.5. Liderazgo en equipo	35
CONCLUSIONES	36
RECOMENDACIONES.	37
REFERENCIAS CITADAS	38

RESUMEN

En la presente monografía se detalla un trabajo de investigación sobre el coaching en la educación superior, haciendo referencia a estudios realizados en el Perú y en otros países. El coaching es un método que está orientado a incrementar el rendimiento académico, laboral, estudiantil, deportivo, etc. el cual está basado en la interacción que se da entre un coach y un discípulo. En la educación superior, el coach busca en todo momento potenciar las capacidades de las estudiantes, incrementando la confianza y la motivación para lograr el máximo rendimiento en sus estudios y acá lo enfatizamos. Finalmente, decimos que el coaching es muy importante en nuestra vida diaria y que recomendamos tenerlo presente para todas las personas en sus diferentes actividades cotidianas.

Palabras clave: coaching y educación superior

ABSTRAC.

This monograph details a research work on coaching in higher education, referring to studies carried out in Peru and in other countries. Coaching is a method that is aimed at increasing academic, work, student, sports performance, etc. which is based on the interaction that occurs between a coach and a disciple. In higher education, the coach seeks at all times to enhance the capacities of the students, increasing confidence and motivation to achieve maximum performance in their studies and we emphasize this here. Finally, we say that coaching is very important in our daily life and that we recommend keeping it in mind for all people in their different daily activities.

Keywords: coaching and higher education

INTRODUCCIÓN

Un aspecto importante que influye en el desarrollo de un país es la calidad de sus gobernantes y su gente, es decir personas con capacidad para resolver problemas de diferente índole, todo esto lo da un elemento muy relevante llamado Coaching, tema que describiremos en la presente investigación

Los problemas de aprendizaje en los estudiantes a nivel superior presentan muchas razones ellas se reflejan en el rendimiento académico y para superarlo nos ayudaremos del coaching

Con la aparición de coaching profundizamos esta investigación para hacer los aportes necesarios sabiendo que en otras áreas es muy valioso para mejorar, siendo así estamos seguros que nos ayudará a explotar las capacidades de cada individuo.

También podemos decir que, el coaching dará una serie de pautas las que estamos seguros van a contribuir a que los estudiantes puedan superar sus inconvenientes para lograr con éxito el aprendizaje en su carrera de estudios.

Objetivo General

Describir el efecto del coaching en la educación superior

Objetivos Específicos

Definir qué es el coaching

Establecer la definición de educación superior

Detallar los diferentes tipos de coaching

Establecer un listado de las áreas en las que interviene el coaching

Establecer la importancia del coaching en la educación superior dando ejemplos.

En el Capítulo I, tratamos sobre la Formulación del problema, Antecedentes Internacionales y Nacionales, Objetivos, Definición de términos básicos, en el Capítulo II, vemos los diferentes tipos de Coaching, definición, tipos, características y objetivos, en el Capítulo III, tenemos las áreas en las que interviene el coaching, el Aprendizaje, definición, tipos, teorías y problemas de aprendizaje, en el capítulo IV tratamos la importancia del

coaching en la educación superior, Definición de Liderazgo, el líder y sus características, Tipos de liderazgo, Liderazgo y coaching y Liderazgo en equipo, finalmente, las Conclusiones y Referencias.

Con el auge de las comunicaciones por la llegada del internet, la globalización y además sabiendo que el mundo laboral es altamente competitivo, la sociedad de un país se ve obligada a estar estudiando y capacitándose permanentemente, sin embargo muchas razones impiden que los estudiantes del nivel superior logren el objetivo esperado que es un rendimiento académico excelente, razón por la cual recurrimos a la ayuda del coaching estando seguros de lograr una mejora significativa.

El campo educativo siendo un pilar de desarrollo de cualquier sociedad del mundo, no escapa a esta realidad problemática, siendo así entonces nos avocamos a buscar ayuda para beneficio de nuestros estudiantes.

CAPITULO I.

ANTECEDENTES DE ESTUDIO

1.1. Antecedentes Internacionales

Ante esta realidad, presentamos a continuación algunos estudios que se han hecho en el mundo:

Jiménez (2012). “El Coaching canaliza un nuevo enfoque basado en la investigación y en el aprendizaje con apoyo sistemático, de especial relevancia para la conciencia y el pensamiento práctico del profesorado. Los resultados de la revisión aportan: a) una clasificación de las diversas modalidades de Coaching para el desarrollo profesional docente y b) las etapas formativas y procesos metodológicos implicados en el Coaching. Este trabajo, ofrece una base conceptual, teórica y práctica para futuras investigaciones que construyan conocimiento sobre este tema”.

Otra investigación, da cuenta de lo siguiente:

Rodríguez y Martínez (2015). Ambos autores realizaron una investigación para evaluar la efectividad de la aplicación de un programa multifase de intervención del tipo *coaching* a un grupo de 25 alumnos del tercer nivel de la carrera de ingeniería farmacéutica a lo largo de 12 sesiones a través del desarrollo de los componentes de la autorregulación del aprendizaje.

A partir de varias pruebas publicadas en la bibliografía científica se diseñó un test de medición de varios de los componentes de la competencia denominado TMAAR, por medio del cual se evaluó el uso de estrategias de aprendizaje, la autoeficacia, la orientación a la meta, las estrategias de autominusvalía, el manejo del ambiente y la conducta, y la búsqueda y aprendizaje de la información, antes y después de la aplicación del programa de coaching (pretest y postest). También se realizó una evaluación cualitativa de la competencia, a partir de memorias de sesión y notas de campo.

Los resultados demostraron estadísticamente ($t(25) = -4.553, p < 0.05$) que el programa de coaching diseñado fue capaz de desarrollar la competencia de autorregulación del aprendizaje de los componentes analizados.

En las actuales circunstancias, asistimos a un renacimiento del coaching como estrategia formativa. Para Saphier y West (2010), el coaching, “se acerca a ser una estrategia sistemática para lograr un mejor aprendizaje”. “Es una habilidad para alcanzar el éxito en el centro de estudios, ubicada en el ámbito profesional, dirigida al profesorado, buscando que colaboran y centran los esfuerzos en el aprendizaje del estudiante”. (Teeman, Wink y Tyra, 2011).

De forma complementaria, Hoekstra y Korthagen (2011), mencionan que, “el apoyo emocional es una cualidad del coaching. Por ello debe hacer un trabajo con las emociones en dos direcciones. La primera, ayudar a orientar las emociones del profesorado que surgen o que fluyen de manera espontánea durante el aprendizaje y llevan a una nueva identidad. La segunda, ayudar en la toma de conciencia sobre ellas. El coaching se desarrolla en diferentes puntos importantes, aceptándolas como personas que generan buena práctica profesional”.

Para Costa y Garmston (1994), “un coach puede ser cualquier persona, resaltando su habilidad para dar poder y buscar la ruta del éxito”.

Con respecto al aprendizaje de los adultos, se empiezan a definir los elementos de una teoría del aprendizaje para su alfabetización científica. Porque es necesario tomar en cuenta su experiencia y las ideas intuitivas que tienen acerca del aprendizaje de nuevos conocimientos; ambas presentes en los aprendices adultos, y, también las formas en que estas estructuras cognitivas permanecen, se transforman y se modifican durante el proceso de aprendizaje. Se ha demostrado que los adultos legos tienen concepciones propias de la Energía que les impide tomar decisiones apoyadas en la información científica. A través de entrevistas se demostró como los pacientes hacen juicios de la información médica y como sus necesidades de información dependen del estado de entendimiento de su enfermedad (Hacker y Harris, 1992).

1.2. Antecedentes Nacionales

En el Perú, poco se habla o poco se sabe referente al coaching, asimismo diremos que, poco se ha escrito al respecto, 3 autores investigan el tema:

Chinchay, Damian y Quiñones (2018). El presente estudio se realiza debido a que hoy en día las empresas se ven afectadas por el creciente número de tareas y responsabilidades que se han presentado por los cambios tecnológicos e informáticos que por su propia naturaleza han provocado una serie de innovaciones al interior y exterior. Esto hace que las organizaciones se modernicen y sea necesario una distribución de las actividades en tareas individuales y algunas colectivas, adecuándolos al sistema en áreas funcionales para la empresa, cada una de ellas con determinadas obligaciones permitiendo un óptimo funcionamiento organizacional. Es por ello que las empresas y los directivos en su afán de mejorar cada día y adaptar nuevos enfoques en su estrategia de recursos humanos, buscan v herramientas que les permitan alinear su estrategia de recursos humanos y una herramienta es el coaching que se utiliza para potenciar el desempeño laboral de los trabajadores, pues cada día, es más notorio que uno de los valores añadidos en la actividad reside básicamente en las capacidades y habilidades de sus empleados, como factor humano es insustituible para varias funciones, las mismas que necesitan empleados eficientes con capacidad de respuesta ante nuevos retos.

1.3. Definición de términos básicos

Aprendizaje. - Proceso mediante el cual se adquiere conocimiento, habilidades y valores para lograr objetivos trazados, el aprendizaje puede ser teórico y práctico.

Coach.- Persona que actúa como entrenador, aplicando técnicas y estrategias de apoyo a las personas para mejorar sus condiciones de vida, mejorar en sus estudios o en su trabajo, elevando su autoestima y desarrollo personal.

Counseling.- En castellano significa asesoramiento. Proceso de interacción que consiste en ayudar a una persona a superar sus problemas lo que pueden ser laborales, familiares, amorosos, etc.

Educación. - Es el proceso destinado a formar a los estudiantes para que ellos logren desarrollar sus capacidades intelectuales y morales, haciendo que las condiciones de vida de una sociedad sean mejores.

Herramientas Tic.- Conjunto de elementos y recursos que nos ayudan en la vida diaria ya sea en el estudio o en el trabajo, el soporte lo dan hoy en día las computadoras, los celulares, tablets, etc.

CAPÍTULO II

DIFERENTES TIPOS DE COACHING

2.1. Definición

Sobre coaching, existen muchas definiciones, a continuación veremos algunas según autores:

Malaón, F. (2011). El coaching académico, en mi opinión, puede ser considerado una modalidad de coaching educativo, pero con un alcance más restringido. En primer lugar, se aplicaría específicamente en contextos de educación formal (escuelas, universidades, academias...); y, en segundo lugar, el objetivo último estaría centrado principalmente en la mejora de las calificaciones del estudiante, implicando, por lo general, el alcanzar otro tipo de logros que coadyuven a ese objetivo final, como la adquisición de conocimientos y el desarrollo de competencias en el marco de lo previsto en el currículo de los estudios que el estudiante esté llevando a cabo.

La Asociación Española de Coaching ASESCO (2011), lo define así en su sitio web:

El coaching profesional es un proceso de entrenamiento personalizado y confidencial mediante un gran conjunto de herramientas que ayudan a cubrir el vacío existente entre donde una persona está ahora y donde se desea estar. En la relación de coaching el coach ayuda al desarrollo personal elevando la conciencia, generando responsabilidad y construyendo auto confianza.

Para los autores, Cataño, A., Marquez, M., Satorre, R., Jaume, A., Lopez, D. (2010). El coaching consiste en liberar el potencial de una persona para incrementar al máximo su rendimiento, para ayudarlo a aprender en lugar de enseñarle. Se basa en el método socrático, en el que el que el instructor, mediante preguntas, consigue que

el discípulo adquiera el conocimiento. En los manuales sobre coaching que hemos consultado [30, 38] encontramos que gran parte de las características de personalidad y de comunicación de un buen coach (instructor) son las mismas que nos permitirán aumentar nuestra percepción de autoeficacia. Si es posible potenciar estas características en el ámbito del coaching, también es posible hacerlo en el ámbito de la docencia.

El coaching es un tipo de asesoramiento que tiene como objetivo promover el establecimiento y la aclaración de metas, el desarrollo de competencias personales y profesionales hasta el nivel óptimo, ayudar a superar bloqueos mentales y emocionales y ayudar a llegar a ser lo mejor que uno puede ser. El coaching tiene mucho que ver con el counseling y por tanto con la orientación. Sin embargo, las personas que se dedican al coaching en nuestro país proceden de estudios diferentes a la orientación.

Según Ravier. (2009). “El coaching es un proceso basado en el diálogo entre dos socios que reflexionan ante unas acciones concretas para alcanzar unos objetivos establecidos. Para su aplicación será necesario determinar las metas, los medios para alcanzarlas y la elaboración de un plan de acción. La metodología empleada está basada en el principio metodológico denominado: CAR (Conciencia, auto-creencia y Responsabilidad). La conciencia nos permitirá clarificar nuestros fines y medios a utilizar. La auto-creencia, se refiere al convencimiento de uno mismo de que podemos alcanzar tales fines. Finalmente, la responsabilidad a través de la voluntad y la perseverancia, será lo que nos lleve a conseguirlo.

2.2. Tipos

Considerando la amplitud del coaching, establecemos límites para determinar su campo de acción, los tipos de coaching pueden ser: según el contenido y según el método que se emplea:

Tipos de coaching según su contenido

Coaching Personal. - Conocido también como *life coach*, este Coaching está ligado directamente a las habilidades que una persona debe tener para alcanzar el éxito en su vida diaria. Se pone énfasis en sus proyectos de vida y las metas para alcanzar sus

objetivos. Recordemos que, este tipo de Coaching trata en todo momento de lograr el bienestar de la persona.

Coaching Organizacional. - Este se divide en 2:

- **Coaching empresarial.** - Está orientado a todo tipo de entidades y no solamente a la alta dirección. Incluye temas como el empoderamiento, la gestión del tiempo, favoreciendo la convivencia en los trabajadores, buscando que puedan socializar para mejorar la producción, el bienestar de un consumidor, la labor en grupo, etc.
- **Coaching ejecutivo.** - Está orientado a la alta dirección de una empresa. Tiene como objetivo desarrollar y potencializar el liderazgo y explorar las habilidades de dirección y de comunicación interpersonal, el rendimiento del personal, etc.

Feldman, (2001). En la vida diaria, “el coaching ejecutivo se refiere a sesiones personalizadas sobre temas que están estrechamente ligados con el trabajo orientada a personas de un nivel medio como a otros ejecutivos o directivos de la empresa, donde se definen los objetivos que nos permitan alcanzar una mejora en su accionar hoy y siempre”.

Coaching deportivo. - Se basa en la motivación para desarrollar y explotar las potencialidades de un deportista. Así mismo busca que motive su liderazgo. Frente a cualquier eventualidad, lo motiva y ayuda para lograr una pronta recuperación, tratando en todo momento que se logren sus objetivos trazados.

Tipos de coaching de acuerdo a la metodología

Coaching ontológico. - Dirigido a la optimización del lenguaje, los procesos y las herramientas lingüísticas que emplea la persona. Su objetivo es mejorar el léxico de las personas, basándose en el lenguaje y las emociones utilizando interrogantes, diálogo y ademanes buscando el cambio esperado.

Coaching sistémico

Este proceso está dirigido a la persona como parte de un sistema, es decir, como un todo. Nos sirve para evaluar el impacto que tienen las acciones un individuo en su círculo.

Coaching con Inteligencia Emocional. -Está basado en aportes que dio Daniel Goleman sobre Inteligencia Emocional. El autoconocimiento y la manera de regular las emociones, buscando en todo momento obtener el desarrollo personal y el bienestar. La inteligencia Emocional, si se maneja apropiadamente, es útil para el beneficio propio y ajeno.

Coaching coercitivo. - Está basado en un tipo de entrenamiento muy fuerte, que afirma lograr cambiar de manera radical a la persona mediante pruebas extremas. Este coaching ha sido duramente criticado por sus métodos empleados, como por ejemplo caminar sobre las brasas.

Coaching PNL (Programación Neurolingüística).- Analiza la conducta de la persona para entender cómo interpreta y afronta la realidad (visual, auditiva, kinestésica) para ayudar a modificar ciertas conductas. Este tipo de coaching combina el Coaching con la Programación Neurolingüística.

Te recomendamos que eches un vistazo a la entrevista que realizó Psicología y Mente a una profesional del Coaching mediante PNL:

Coaching cognitivo

Este tipo de Coaching permite la transmisión eficaz de conocimientos en el proceso de Coaching. Tiene en cuenta el **entrenamiento de las funciones cognitivas**; las funciones expresivas y receptivas, la memoria, el aprendizaje y el pensamiento.

Otra definición:

Kilburg. (2000). “Una relación de apoyo dada entre un cliente que tiene la autoridad de gestión y la responsabilidad de una organización y un consultor que varias alternativas o técnicas de conducta y estrategias para ayudar al cliente a encontrar una solución identificada como un grupo de metas para mejorar su desempeño profesional

y satisfacción personal y, en consecuencia, para mejorar la efectividad de la organización del cliente dentro de un acuerdo de entrenamiento bien definido y enrumado”. (p. 67).

2.3. Características

A continuación, mencionamos las características sobre las cuales todo coach debe basar su desarrollo profesional:

Autoconciencia

Se refiere a la capacidad de conocernos y poder hacer autocrítica de nuestros actos, ver nuestras fortalezas y debilidades, la interacción y tolerancia con los demás y la capacidad de cambio que podemos tener, recordando que hay cosas que en las que podemos lograr un cambio y quizá en otras no, estar dispuesto a recibir críticas y ser tolerante con ellas.

Capacidad de inspiración

Inspirar confianza predicando con el ejemplo, siendo un coach debemos recordar que para lograr el éxito debemos asumir riesgos teniendo en cuenta que el fracaso, es posible.

La reflexión en este punto juega un papel determinante porque nos conducirá a encontrar potencialidades ocultas en nuestro ser teniendo siempre presente que el aprendizaje es continuo para mejorar día a día.

Capacidad de establecer relaciones

Es muy importante la relación que exista entre el coach y el coachee, donde se debe pensar en estrechar la comunicación, la confianza y la sinceridad entre los 2 y teniendo presente una relación confidencial.

Flexibilidad

Se refiere a que debemos adaptarnos a las necesidades y problemas que presenta el coachee, recordando que es él la prioridad y pensar que con trabajo, humildad y modestia el apoyo que se le dé será determinante para su desarrollo personal.

Capacidad de comunicación

Debemos poner de manifiesto toda nuestra capacidad como profesionales, siendo sinceros y honestos con él, para que el coachee se sienta en confianza, la empatía y la comunicación que demos es importante para interiorizar y ayudarlo de la mejor manera posible.

Sabiendo que es el coachee quien es protagonista, es el quien habla y nosotros como coach, escuchamos con mucha atención haciéndole sentir en confianza para lograr su cambio.

Capacidad de mirar al frente

A diferencia de un terapeuta que se centra en el pasado, el coach siempre se va a fijar en el futuro y para ellos se traza metas y objetivos, tomando cosas que ocurrieron para mejorarlas en adelante.

Disciplina

Se refiere al conjunto de reglas de comportamiento basadas en el orden y la subordinación que debe existir entre el coach y el coachee, teniendo siempre presente que debemos ser flexibles y adaptables a las circunstancias para lograr los objetivos esperados.

Gestionar el entorno profesional

Buscamos determinar si el coach puede lograr el cambio esperado, para esto debemos ser honestos consigo mismo, haciendo un autoanálisis.

Diagnosticar situaciones y encontrar soluciones

Mediante la intuición y el sentido de investigación ponemos de manifiesto nuestra capacidad para aplicar diferentes teorías, esperando lograr el cambio de lo abstracto a lo concreto.

La creatividad y la innovación jugarán acá un papel determinante para las soluciones que nos vamos a plantear con el coachee.

Capacidad empresarial

Recordemos que nuestra imagen profesional está en juego en todo momento, por ello debemos creer que nosotros podemos lograr lo que nos proponemos y eso debemos transmitirlo a nuestro coachee.

En el rubro empresarial, debe estar muy clara la visión y los objetivos empresariales para afrontarlos con un alto grado de emprendimiento y creatividad.

Objetivos

Existen muchas formas de enfocar los objetivos:

Según Ventosa (2007), estos son los objetivos:

- Recuperar la motivación y la autoconfianza en UNO MISMO O EN OTRA PERSONA.
- Solucionar un CONFLICTO personal o con otras personas.
- Modificar una ACTITUD determinada frente a algo o a alguien
- Salir de una ETAPA de dudas o transición.
- Adaptarse a unos NUEVOS HABITOS o a determinados cambios de vida.
- ACEPTARSE uno mismo y la propia realidad.
- Conducir mejor las EMOCIONES.
- Controlar el ESTRÉS nocivo.
- Gestionar el MIEDO.
- OPTIMIZAR el presente.

CAPÍTULO III

ÁREAS EN LAS QUE INTERVIENE EL COACHING

3.1. Definición

Sobre este tema existen muchas definiciones, a continuación, veremos algunas de ellas:

Según Raffino (2018). Se entiende por aprendizaje al proceso a través del cual el ser humano adquiere o modifica sus habilidades, destrezas, conocimientos o conductas, como fruto de la experiencia directa, el estudio, la observación, el razonamiento o la instrucción. Dicho en otras palabras, el aprendizaje es **el proceso de formar experiencia y adaptarla para futuras ocasiones**: aprender.

Otra definición según Editorial Definición MX (2015). “Aprender es la capacidad de adquirir algún tipo de conocimientos. Si bien el aprendizaje lo asociamos normalmente al ser humano, no debemos olvidar que algunos animales también disponen de dicha capacidad”.

3.2. Tipos

Existen varios tipos y formas de aprendizaje, los cuales pasamos a detallar a continuación:

Aprendizaje receptivo. Aquellas dinámicas de aprendizaje en que el sujeto que logra obtener el conocimiento, entienda lo que sabe para después aplicarlo, sin pensar que crea que fue descubierto por su persona.

Aprendizaje al descubrir. Se refiere a que la persona no tiene información previa, él genera su propio conocimiento.

Aprendizaje repetitivo. Se refiere a repetir lo que se desea aprender, memoria temporal. Se le conoce como “caletre” o “aprender a la letra”.

Aprendizaje significativo. Se refiere a adicionar conocimiento nuevo al que ya posee para determinar o mejorar conceptos un determinado tema, materia o problema.

Aprendizaje observacional. Basado en la observación de la conducta, tomado como modelo que consiste en repetir en el futuro dichas conductas.

Aprendizaje latente. Se refiere a la adquisición de nuevas conductas, las que están ocultas y que son manifestadas después de un estímulo.

Aprendizaje por ensayo y error. Se logra aprender probando la solución a un problema varias veces, hasta encontrar la correcta.

Aprendizaje dialógico. Referido a el diálogo entre iguales, como hacían los antiguos filósofos griegos (de allí los *Diálogos* de Platón).

3.3. Teorías

Las teorías de aprendizaje se refieren a un conjunto de métodos o formas para lograr la adquisición de conocimientos, cada uno de los autores da su punto de vista según su óptica. recordemos que no solo se aprende en el centro de estudios (escuela formal), sino también en la calle (escuela informal).

Según Sanchez (2019), son 4 las teorías según sus perspectivas:

- a) **Perspectiva conductista.** - Teoría fundada por Jhon B. Watson y basada en estímulos, se refiere a que la persona que va a aprender no tiene conocimiento y se moldea su conducta mediante el refuerzo positivo o negativo.

Los 2 tipos de refuerzo, acrecientan la probabilidad de que el comportamiento que los precede se repita en un futuro, por otro lado, el castigo disminuye esta posibilidad. Una de las características de esta teoría se basa en el estudio de

conductas observables sin tener en cuenta los procesos mentales que son determinantes para lograr el aprendizaje.

- b) **Perspectiva cognitivista.** - Contrariamente a la conductista, acá se da importancia a los procesos mentales, esta perspectiva sustituyó al conductismo en la década de 1960. Bajo esta perspectiva, los seres humanos no somos máquinas o animales programados que responden a los estímulos, somos racionales que permanentemente estamos aprendiendo y nuestras acciones son consecuencia del pensamiento. El cognitivismo relaciona o compara la mente humana con un ordenador, es decir, recibe información y luego la procesa lo que conlleva a determinados resultados en la conducta.

Una teoría relacionada con la cognitivista es la cognitiva del aprendizaje multimedia de Mayer, la cual afirma que el aprendizaje es más profundo y con valor más significativo partiendo de palabras combinadas con imágenes, que con palabras solamente, esto se basa en 3 aspectos: i) para el proceso de la información hay 2 canales, el auditivo y el visual, ii) capacidad limitada en cada uno de los canales y iii) el aprendizaje está basado en un proceso permanente de filtro, selección, organización e integración, todos ellos basados en el conocimiento que se tiene.

- c) **Perspectiva humanista.** - Basa su filosofía en la psicología desde 1960 en aspectos como la libertad y la dignidad de las personas. Desde el punto de vista de Huitt, la conducta de las personas está dada por la intencionalidad y los valores. Esta perspectiva considera la necesidad de estudiar a las personas de manera integral para analizar su crecimiento y desarrollo en su vida, el estudio del self (si mismo), la motivación y los objetos de las personas son temas de gran interés. Para el humanismo el aprendizaje gira en torno al estudiante y es personalizado, para lograrlo el educador asume un rol protagónico, es decir se convierte en un facilitador de aprendizaje.

Sus representantes más destacados son Carl Rogers y Abraham Maslow (Padre de la psicología humanista). Para el primero, la esencia del humanismo se describe como el desarrollo de personas autónomas y auto – actualizadas. Para Maslow, considera que la experiencia es el fenómeno principal en el estudio de la conducta y también del aprendizaje, considera además que la motivación de las personas se da por una jerarquía de necesidades.

- d) **La perspectiva del aprendizaje social.** - Tiene a su mayor representante al psicólogo canadiense Albert Bandura quien sostenía que, la observación es determinante en el aprendizaje, tomaba como ejemplo a los niños quienes al ver las acciones de los mayores, los imitan, no solo acciones positivas, sino también negativas, como ejemplo citó a un grupo de niños que al ver un video en el que un adulto golpeaba a un muñeco, estos lo hicieron en cuanto fue posible. En resumen, las acciones de las personas son guiadas por los conocimientos que tienen, desconfiando del resultado de actuar de acuerdo a su conducta.

3.4. Problemas de aprendizaje

Los problemas para aprender son diversos y estos afectan de manera negativa a la persona, pueden causar inconvenientes a la hora de: comprender, leer, escribir, atender, etc.

Es importante señalar que, los problemas de aprendizaje no están relacionados con la inteligencia, muchas veces son causados por diferencias que existen en la estructura del cerebro y afecta directamente la manera como el cerebro procesa la información. El trastorno del aprendizaje está relacionado también con otros factores como la genética, sustancias en el ambiente como el plomo y problemas durante el embarazo cuando la madre hace abuso de sustancias prohibidas.

Recordemos que, mientras más rápido se trate un trastorno de aprendizaje, será mejor, pero dichos trastornos no se pueden reconocer hasta que el niño comienza sus estudios primarios en cuyo caso lo más recomendable es llevarlo a un médico para que evalúe y detecte la existencia de un trastorno de aprendizaje.

En cuanto al tratamiento para los problemas de aprendizaje, lo más recomendable es la educación especial, los profesores puede aplicar métodos especiales de enseñanza, hacer modificaciones en el aula o herramientas que ayudan a satisfacer las necesidades de aprendizaje del niño. El apoyo de los tutores o terapeutas del habla o del lenguaje es muy importante.

CAPÍTULO IV

IMPORTANCIA DEL COACHING EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

El coaching es muy importante en nuestra vida diaria y en la educación superior porque nos ayuda a potenciar nuestras capacidades, nos concientiza sobre lo que podemos lograr y nos ayuda en la motivación para concretar nuestros planes, todo lo dicho anteriormente va ligado a un tema de suma importancia que es el liderazgo como veremos a continuación.

4.1. Definición de Liderazgo

Se refiere a la influencia que ejerce una persona sobre otras persiguiendo un objetivo, la influencia puede ser positiva o negativa, por ejemplo: un líder político puede llevar a su partido al gobierno (influencia positiva); un líder de pandilla puede llevar a sus seguidores a cometer delitos y acabar en la cárcel (influencia negativa).

A continuación, veremos definiciones de algunos autores:

Según Raymond B. Cattell, creador de la Teoría del rasgo, recoge el concepto de liderazgo como “la generación de un cambio efectivo en el rendimiento del grupo”

Por su parte, DOS (2001) define el liderazgo como “el proceso en el cual el líder ejerce poder, es decir, motiva o ayuda a otros a trabajar con entusiasmo para alcanzar objetivos determinados”.

De igual forma, Barahona (2004) agrega que “liderazgo es el conjunto de cualidades que hacen que el sujeto pueda ser líder”.

Otra definición, Edronkin (2006) señala que “el liderazgo es tanto una ciencia como un arte, pues depende tanto de factores claramente definidos y ponderables, pero también de las características personales de cada líder en particular”

4.2. El líder y sus características

Las principales características de un líder son las siguientes:

- a) Buena comunicación, debe saber llegar a sus seguidores con ideas e instrucciones claras para lograr un buen entendimiento. Así también, un líder debe ser tolerante y oír las ideas que se le transmiten.
- b) Establecer objetivos, las metas y objetivos deben establecerse de manera razonable en actividad y tiempo, no hacerlas con estos criterios, llevará al fracaso al grupo.
- c) Planificar, es muy importante indicar en esta parte las actividades que se realizarán y en qué tiempo, para ello es muy importante contar con los recursos que se necesitarán.
- d) Inteligencia emocional, según Salovey y Mayer (1990) definieron inicialmente la Inteligencia Emocional como “la habilidad para manejar los sentimientos y emociones propios y de los demás, de discriminar entre ellos y utilizar esta información para guiar el pensamiento y la acción”. Los sentimientos mueven a la gente, sin inteligencia emocional no se puede ser líder.
- e) Un líder debe conocer sus fortalezas para potenciarlas en bien del grupo, también debe conocer sus limitaciones para corregirse y mejorar.
- f) Un líder busca siempre crecer como persona y que su grupo de seguidores crezcan con él, para esto debe enseñar a su gente y delegar funciones, él no lo puede hacer todo.
- g) Ser carismático, se refiere al don que debe tener un líder para caer bien a los suyos, para esto es importante mostrar interés por los demás, dejando a un lado el ego, despertando con esto la admiración.
- h) Estar bien informado, un líder siempre debe tener la información de primera mano para interpretarla y luego tomar decisiones oportunas.
- i) Responsabilidad, ser un líder significa tener poder, pero este debe ser aplicado al grupo, es decir pensando siempre en los demás, no al beneficio propio. Ser responsable significa hacer lo que se tiene que hacer en el momento indicado.

- j) Innovador, en el mundo actual los cambios se dan muy rápidos en toda esfera social y en muchos aspectos, para ello el líder debe ser innovador, lo que significa que debe mejorar lo que se ha creado y esto debe ser una constante.

4.3. Tipos de Liderazgo

Existen varios tipos de liderazgo, a continuación, hablaremos de cada uno de ellos:

Liderazgo laissez-faire, se le conoce como liderazgo delegativo, se caracteriza por la no participación del líder, es decir, participa muy poco e interviene en temas muy puntuales, no es autoritario, es más bien democrático delegando funciones a personas con más experiencia, a los más competentes, a los que están mejor preparados y a los que muestran en todo momento una mayor motivación, todas estas cualidades permiten al líder depositar su confianza en ellos sabiendo que harán bien las cosas, con poca supervisión.

Este tipo de liderazgo promueve la creatividad logrando que los participantes sientan una satisfacción personal por lo que hacen.

Liderazgo autocrático, destaca por la toma de decisiones de manera unilateral, es decir, el líder decide, en él se reside todo el poder de decisión, nadie le refuta nada. No tiene en cuenta las opiniones o sugerencias del grupo, frente a esto, lo único que les queda a los subordinados es obedecer. En casos especiales o en situaciones extremas, por razones de tiempo, puede ser una ventaja para dinamizar las actividades. Por otro lado, es desfavorable dado que, algunas personas se pueden sentir poco valoradas y no mostrar identificación con la empresa. Por estas razones, no se recomienda en la actualidad.

Liderazgo democrático, se le conoce también como liderazgo participativo, tiene como cualidad o característica, hacer participar a todo el grupo, el diálogo acá es determinante, para el líder la opinión de sus seguidores es muy importante y siempre las toma en cuenta como sugerencia porque al final es él quien decide. Este tipo de liderazgo hace que el personal se identifique con la institución porque sabe que su participación es constante, activa y se le toma siempre en cuenta, generando un grato

clima y ambiente de trabajo lo que desencadena en una mayor producción, todo esto buscando el beneficio grupal, no personal.

Liderazgo transaccional, se llama así porque se basa en operaciones de intercambio entre el líder y el personal del grupo, actuando de esta manera, todos se benefician, aquí prima el interés común, no personal, de este modo el éxito para lograr los objetivos que se persiguen, tiene muchas posibilidades de ser logrados porque todos participan, todos se involucran. Debemos agregar también que este tipo de liderazgo tiene éxito porque se ofrecen premios razón por la cual la motivación y el deseo de éxito es de todos. Los líderes transaccionales son personas muy capaces, muy competentes y muy organizados, agregado a ello el apoyo total del personal, todas estas razones, conllevan al éxito, otra de las cualidades es la innovación, es decir, nos referimos a los cambios constantes de personal, de planificación y de herramientas tecnológicas para seguir mejorando.

Liderazgo transformacional, este tipo de liderazgo basa su éxito en un alto grado de comunicación con el grupo en su totalidad, conscientes de que la innovación es determinante, buscando que cambiar para mejorar, dando una visión de futuro con éxito total, sin pensar en el fracaso, solo en el logro de los objetivos trazados. Otros elementos como la motivación, aumento de la productividad y eficiencia contribuyen de manera determinante, al final todos se benefician, trabajando así; los líderes son admirados y se ganan la confianza y el respeto de sus seguidores porque todos son exitosos.

4.4. Liderazgo y Coaching

Debemos recordar que el coaching apareció en 1830 en el Reino Unido y coach era el nombre que se les daba a quienes apoyaban a los alumnos en sus exámenes, con el transcurrir del tiempo, esto fue cambiando y se les asociaba a los asesores en el deporte quienes apoyados en la motivación hacían que los deportistas logren su máximo desarrollo. El norteamericano Tim Gallewey, es considerado como el Padre del Coaching Moderno, Más adelante, otras personas fortalecieron y desarrollaron el método del coaching, citaremos a John Whitmore quien consideraba que, para

alcanzar una meta, deberían cumplirse 4 pasos. Por otro lado, Rafael Echeverría en Latinoamérica fundó el coaching ontológico.

En la última década, el coaching alcanzó su máximo desarrollo en el mundo. Además, el poyo que nos brinda es diverso y abarca todas las áreas: el estudio, el trabajo, el deporte, etc, es decir, no se trata de una metodología para lograr que los negocios o empresas alcancen el éxito, si no que ayuda para aprender varios idiomas, cocinar, mejorar la vida personal y ser más eficientes día a día.

El liderazgo y el coaching están estrechamente ligados, cuando la empresa dota al líder de las capacitaciones y herramientas necesarias para mejorar la productividad, se ve el resultado, para esto el líder debe conocer a sus seguidores, conocer sus fortalezas y debilidades para aplicar las medidas correctivas y que éstas últimas sean mejoradas mediante el establecimiento de objetivos a mediano y largo plazo. La retroalimentación es otro factor determinante para que el líder coach actúe como guía y se profile hacia el éxito.

Otro elemento importante o determinante para aplicar un buen liderazgo con mucha cercanía al éxito es la definir la meta, aquí es el coach quien la determina, pero es importante señalar que, en el trabajo, el líder es el responsable de encontrar la ruta correcta hacia la cual apunta su grupo, trasmitiéndola con mucha claridad sin salirse de la línea que enmarca los objetivos que desea o aspirar lograr la entidad, de modo que adicione valor a la labor que realicen confiando en la capacidad de todos para que los beneficios se den y el éxito se concrete..

Ventajas

- a) El líder coach reconoce con claridad las fortalezas y debilidades del grupo.
- b) Las capacitaciones son constantes
- c) Los objetivos a mediano y largo plazo apuntan con mucha confianza al éxito.
- d) Las actividades se desarrollan en un óptimo ambiente de trabajo.

Desventajas

- a) Alto costo de las capacitaciones
- b) No se dan resultados positivos en el corto plazo.
- c) Resistencia al cambio por parte de algunos seguidores.

- d) En una pequeña empresa, el liderazgo coaching es difícil de aplicar por el bajo presupuesto asignado

4.5. Liderazgo en equipos

El liderazgo es entendido como la influencia que un líder ejerce sobre otras personas, de este modo todos los integrantes miran hacia la misma dirección, teniendo un objetivo que cumplir, algo que se puede lograr si se identifican y forman buenos líderes en las diferentes áreas.

El trabajo en equipo es muy bueno, pero la división del trabajo es mucho mejor, para esto, se debe formar grupos con líderes que deben ser calificados al igual que los integrantes del equipo.

El entusiasmo y la confianza permiten que las actividades se desarrollen en un grato ambiente de trabajo, recordemos que la motivación empieza por uno mismo y se contagia a los demás, pero a su vez debemos tener presente la exigencia.

Un buen líder, escucha y recibe sugerencias, dándoles un valor a lo que ellos le plantean, no se debe descartar ninguna idea, todas son válidas y todas contribuyen al éxito.

Entonces si se forman grupos con buenos líderes supervisados por un buen líder, entonces podemos decir que estamos en buen camino para lograr el éxito, el mismo que, no será de uno solo, sino, de todo el personal de la empresa.

CONCLUSIONES

- PRIMERA.-** El coaching es la actividad a través de la cual se obtiene apoyo para mejorar en cualquier aspecto de la vida, nos permite ser disciplinados en muchas formas logrando de esta manera alcanzar el desarrollo personal que se desea.
- SEGUNDA.-** La educación superior es aquella que se recibe en los Institutos o Universidades y está orientada a una profesión.
- TERCERA.-** Existen diferentes tipos de coaching como por ejemplo: personal, ejecutivo, deportivo, empresarial, etc.
- CUARTA.-** El coaching está presente en todas las áreas de nuestra vida diaria, es decir en cualquier actividad cotidiana como por ejemplo: el deporte, la educación, el trabajo, etc.

RECOMENDACIONES.

Se recomienda lo siguiente:

- Capacitar en técnicas y manejo de coaching a docentes a fin de que pueden tener siempre niveles de superación y motivación a los estudiantes.
- Promover el coaching entre los estudiantes a fin de motivarlos a vencer sus temores y superarse en todo momento.
- Crear centros de adiestramiento en técnicas de coaching

REFERENCIAS CITADAS.

- Admin. (2019). *Coaching, ayuda para aprender*. Recuperado de <https://ayudacoach.com/coaching-ayuda-para-aprender/>
- Alvarez, M. (2013). *Búscate la Vida, coaching y cuadro de mando personal para ser más feliz*. Ed. Amat.
- Alzina, B. (2008). *Coaching: un reto para los orientadores*. Universidad de Barcelona.
- Asesco. (2019). (Asociación española de coaching). *Coaching educativo y académico: un nuevo modo de enseñar y aprender*.
- Caperán, J., Villa, J. (2010). *Manual de coaching*. Ed. Profit.
- Cataño, A., Marquez, M., Satorre, R., Jaume, A., Lopez, D. (2010). *Tengo una respuesta para usted sobre estilos de aprendizaje, creencias y cambios en los estudiantes*. Ed. Universidad de Santiago de Compostela. Escuela Técnica Superior de Enseñanza.
- Chinchay, K., Damian, Y., Quiñonesz, A. (2018). *Propuesta de un programa de coaching empresarial para mejorar el desempeño laboral en la empresa alianza metalúrgica s.a. san juan de lurigancho, 2017*. Universidad Las Américas. Lima.
- Club Planeta. (2019). *Característica de un líder*. Recuperado de http://www.trabajo.com.mx/caracteristicas_de_un_lider.htm
- Costa, A. y Garmston, R. (1994). *Cognitive coaching: A foundation for renaissance schools*. Norwood. MA: Christopher Gordon Publishers.
- Druker, P. (03/06/2013). *Las 10 características del coaching eficaz*. Recuperado de <http://marcaladiferencia.com/las-10-caracteristicas-del-coaching-eficaz/>

- Fleta, Y., Giménes, J. (2015). *Coaching nutricional haz que tu dieta funcione*.
- García, J. (2019). *Los 6 tipos de Coaching: los distintos coaches y sus funciones*. Recuperado de <https://psicologiaymente.com/coach/tipos-de-coaching>
- García, J. (2019). *Coaching y liderazgo. Tipos de Liderazgo: Las 5 clases de líder más habituales*. Recuperado de <https://psicologiaymente.com/coach/tipos-de-liderazgo>
- García-Naviera, Alejo., Ruiz, R. (2014). *Liderazgo y coaching deportivo*. Ed. Síntesis.
- Hacker, R., Harris, M. (1992). *Adults learning of science for scientific literacy: some theoretical and methodological perspectives. Studies in the Education of Adults*. 24(2): 217-224.
- Hoekstra, A., y Korthagen, F. (2011). *Teacher Learning in a Context of Educational Change: Informal Learning Versus Systematically Supported. Journal of Teacher Education*, 62 (1), 76–92.
- Jiménez, R. (2012). *Coaching en el desarrollo profesional docente. Fases formativas y procesos metodológicos de investigación*. REIFOP, 15 (4).
- Martinez, Jennifer. (2019). *Coaching*. Recuperado de <https://www.monografias.com/trabajos10/coach/coach.shtml>
- MedlinePlus. (31/01/2019). *Problemas de Aprendizaje*. Recuperado de <https://medlineplus.gov/spanish/learningdisabilities.html>
- Miedaner, T. (2002). *Coaching para el éxito. Conviértete en el entrenador de tu vida personal y profesional*. Ed. Urano.
- Rafino, M. (20/11/2018). *Concepto de Aprendizaje*. Recuperado de <https://concepto.de/aprendizaje-2/>

- Rodríguez, L., Martínez, V. (2015). *Efectividad del coaching grupal sobre el desarrollo de la autorregulación del aprendizaje en estudiantes de ingeniería*. Cuad. Invest. Edu. Vol 6. N° 1. Montevideo.
- Sanchez, F. (2019). *¿Cuáles son las 4 teorías del aprendizaje?*. Lifeder.com. Recuperado de <https://www.lifeder.com/teorias-del-aprendizaje/>
- Saphier, J., West, L. (2010). *How coaches can maximize student learning*. Phi Delta Kappan, 91 (4), 46- 50.
- Teemant, A., Wink, J. y Tyra, S. (2010). *Effects of coaching on teacher use of sociocultural instructional practices*. *Teaching and Teacher Education*, 27, 683-693.
- Valderrama, B. (2009). *Desarrollo de competencias y coaching (FT / PH)*. Ed. Prentice Hall.
- Ventosa, A. (2007). *Coaching online donde tu estés*. Recuperado de http://avcoach.es/?option=com_content&view=article&id=22&Itemid=118
- Whitmore, J.(2016). *Coaching el método para mejorar el rendimiento de las personas*. Ed. Paidós. Barcelona, Buenos Aires, Mexico.

El coaching en la educación superior

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

17%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ulasamericas.edu.pe	3%
	Fuente de Internet	
2	www.scielo.edu.uy	3%
	Fuente de Internet	
3	gsdl.bvs.sld.cu	2%
	Fuente de Internet	
4	docplayer.es	2%
	Fuente de Internet	
5	personals.ac.upc.edu	2%
	Fuente de Internet	
6	repositorio.untumbes.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
7	Submitted to Universidad Abierta para Adultos	1%
	Trabajo del estudiante	
8	aurea.com.mx	1%
	Fuente de Internet	
9	Submitted to Universidad del Norte, Colombia	
	Trabajo del estudiante	

		1 %
10	avcoach.es Fuente de Internet	1 %
11	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
12	dialnet.unirioja.es Fuente de Internet	1 %
13	www.estilosdeliderazgo.org Fuente de Internet	1 %
14	gestaltperu.com Fuente de Internet	1 %
15	psicologiaymente.com Fuente de Internet	1 %
16	repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet	1 %
17	Submitted to Multiversidad Latinoamericana Trabajo del estudiante	<1 %
18	Submitted to UNAPEC Trabajo del estudiante	<1 %
19	blog.grupo-pya.com Fuente de Internet	<1 %
20	psicologiaymente.net Fuente de Internet	<1 %



Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words



Oscar Calixto La Rosa Feijoo
Asesor.