

EL COACHING COMO MECANISMO PARA EMPODERAR A LOS EDUCADORES DE LA FUNDACIÓN PARA EL BIENESTAR Y DESARROLLO INTEGRAL DEL SER - FUNDASER

Lizeth Valentina Cifuentes Muñoz¹

María José Sánchez Aguilar²

Resumen

En la actualidad se evidencia que la globalización ha permitido renovar los entornos laborales, donde efectivamente la exigencia y el compromiso evidencian la necesidad de encontrar herramientas que faciliten la gestión de los procesos y coadyuven a cumplir los objetivos de las diferentes instituciones o compañías; así pues, el coaching como sistema de liderazgo permite influenciar de manera asertiva las competencias y habilidades para interacción con otros, indiferentemente del campo de acción se destaca por la manera en la que se estructura siendo dinámica y flexible para un aprendizaje sustancial en el que se refleje un direccionamiento correcto, de tal manera que para la presente investigación se utilizara hacia el sector educativo en donde se evidencia como a partir de ella puede el educador ampliar el potencial hacia la relación con sus colegas o alumnos, promoviendo un crecimiento a nivel personal y profesional en el que la autoestima y motivación comprenden el sentido de pertenencia hacia una institución y como el cumplimiento de la funciones establecidas dentro de un manual podrá dar de manera práctica y eficaz el cumplimiento de la metas que contribuyen en conjunto a minimizar sus debilidades y potencialice sus fortalezas a través de técnicas que utilizan en el coaching con el cual la Fundación FUNDASER podrá verse beneficiada al adoptar este tipo de estrategias.

Palabras clave: Coaching, Educador, Aprendizaje y Competencias.

¹ Estudiante. Administración de Empresas. Fundación Universitaria de Popayán. Seminario Coaching Empresarial.

² Estudiante. Administración de Empresas. Fundación Universitaria de Popayán. Seminario Coaching Empresarial.

Abstract

At present it is evident that globalization has allowed the renewal of work environments, where indeed the requirement and commitment demonstrate the need to find tools that facilitate the management of processes and help to meet the objectives of the different institutions or companies; thus, coaching as a leadership system allows to assertively influence the competencies and skills for interaction with others, regardless of the field of action is highlighted by the way in which it is structured being dynamic and flexible for substantial learning in which It reflects a correct direction, so that for the present investigation it will be used towards the educational sector where it is evident how from it the educator can expand the potential towards the relationship with his colleagues or students, promoting a personal growth and professional in which self-esteem and motivation understand the sense of belonging to an institution and how the fulfillment of the functions established in a manual can give a practical and effective way to fulfill the goals that contribute together to minimize their weaknesses and potentialize their strengths through techniques they use in coaching with which the FUNDASER Foundation may benefit from by adopting such strategies.

Key words: Coaching, Educator, Objective, Knowledge y Proficiency

Introducción

El direccionamiento estratégico y la mejora continua dentro de los sistemas económicos han generado en las organizaciones la necesidad de avanzar ante sus resultados de productividad, pues al articularse al mercado laboral las exigencias crecen ante la competitividad que existe en el mismo, de ahí nace el interés por formar colaboradores desde técnicas que trasciendan más allá del nivel profesional y se vincule a lo personal, para ello este trabajo de investigación se permite establecer un diagnóstico en el cual se estima un requerimiento que dará mayor objetividad al nuevo manual de funciones y procedimientos y que permitirá avanzar en las operaciones de tipo administrativas, educacional y servicio; así pues en este caso práctico se direcciona la adaptación del coaching a la Fundación para el Bienestar y Desarrollo Integral del Ser “FUNDASER”, que es una entidad sin ánimo de lucro que actualmente atiende a más de 250 Niños, Niñas y Adolescentes (NNA), remitidos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), los cuales se encuentran en situación de abandono, maltrato físico, desplazamiento forzado, experiencias de calle, trabajo en condiciones infrahumanas, y que pertenecen a familias en crisis e incapacitadas para poder cuidarlos según afirma Medina (2013).

Esta organización cuenta con un equipo de trabajo conformado por 50 empleados de planta, los cuales se dividen en diferentes áreas. La formación profesional y la amplia experiencia de Uriel Alfonso Medina, fueron el motivo por el cual se constituyó la entidad dentro de la cual se inició una intervención con niños de la calle en la ciudad de Bogotá, especialmente en el Instituto Distrital para la protección de la niñez bajo la dirección del padre Javier de Nicolás, y en el trabajo de campo hubo una intervención con niñas que ejercían como trabajadoras sexuales en la carrera décima de la ciudad de Bogotá, al igual que su práctica universitaria en el programa de libertad asistida y casa del menor trabajador con la Fundación Universitaria Luis Amigó, laborando también como educador en el Instituto de Formación Luis Amigó con jóvenes infractores en Cundinamarca.

La operación dentro de la Institución FUNDASER varía de acuerdo a los proyectos que se firmen con diferentes entidades ya sean públicas o privadas, en ello se destaca la labor que se emite desde la parte educacional para los programas de prevención y promoción en la salud, donde efectivamente se enfoca en el desarrollo social y comunitario de las familias más vulnerables en

la cual se pretende potencializar los procesos en lo que se deba dirigir, orientar y guiar a los educadores entendiendo la complejidad y las características del ser humano.

Lo anterior ha generado que no se presente dentro del equipo de trabajo una buena comunicación entre los mismos, forjando conflictos que impiden realizar con entusiasmo sus funciones de una manera adecuada, donde se identifica a través del diagnóstico que no existe capacitaciones constantes de motivación para los educadores a la hora de realizar sus funciones, esparciendo en el entorno laboral rivalidades de egocentrismo entre los educadores.

Teniendo en cuenta que la mala planificación genera un estrés innecesario que resulta perjudicial para el que lo padece, una buena estrategia sería integrar la variable de motivación, responsabilidad, esfuerzo y disciplina permiten lograr los objetivos marcados de manera eficiente, debido a esto, se refleja la necesidad de implementar estrategias del coaching que les permitan a los educadores cumplir con sus funciones de una manera positiva y eficaz.

Adicionalmente, se debe evaluar si el coaching empresarial al ser una herramienta de apoyo contribuye en el desarrollo de las competencias de los educadores favoreciendo las actividades que deben cumplir de acuerdo al manual de funciones establecido por la fundación y por el cual se debe definir las técnicas más relevantes que influyen en el desarrollo de las competencias y habilidades de los educadores, describiendo los beneficios que se genera al utilizar el coaching como herramienta estratégica para la consecución de los objetivos; donde en principio se logre adaptar un sentido al cambio de pensamiento y dinámicas en la que el educador toma un grado de responsabilidad mayor que dinamice sus procesos hacia una mejora continua, así mismo los líderes de la institución deberán tener la capacidad de transmitir a sus colaboradores todo lo que implica la operación en una organización destinado a labor social y su impacto dentro de la sociedad.

El coaching se considera esencial para un mejor desenvolvimiento de los procesos en la fundación, ya que por medio de estos procesos se mejora el autoconocimiento, autorreflexión y la inteligencia emocional, donde se evidencia el desarrollo de las relaciones de confianza y se maximiza la creatividad logrando conectar con el lado emocional lo cual permite desbloquear la mente para generar nuevas ideas con la ayuda de una mayor flexibilidad, adaptabilidad al cambio,

que conlleva al empoderamiento aprendiendo a decidir por si solos y asumir sus propias responsabilidades de los educadores.

1 Una mirada hacia las apreciaciones del significado coaching, campo e historia

1.1 Origen, fundamentos y significado de coaching

Para entender el término de coaching es necesario buscar la procedencia de lo que expresa, donde se reconoce como un vocablo que nace entre los siglos XV y XVI en Hungría, específicamente en la ciudad de Kocs siendo este el primer antecedente del término (Larez, 2008) al que se le da el significado de “carruaje”; por otro lado, Hoyos y Zorrilla (2009), afirman que el término presenta una influencia desde la parte académica de Sócrates en el que la comunicación utilizada métodos de diálogo directo con sus alumnos para llegar al conocimiento y aunque son diversas las diferentes teorías de su procedencia para Fernández (2005), no es producto de una teoría o historia, es la evolución del ser en el aprendizaje y el descubrimiento de diferentes técnicas que permiten un acercamiento de catalizar el potencial de cada individuo, entendiendo que no existe en la actualidad un conceso de la historia, sin embargo han sido mucho los pilares y la formación que adopta el término y que aún sigue evolucionando.

Además, como expresa Whitmore (2002), en su libro el método para mejorar el rendimiento de las personas “el coaching consiste en liberar el potencial de una persona para incrementar al máximo su desempeño. Consiste en ayudar aprender en lugar de enseñarle” (p.14); a su vez, Magister (2012), destaca el coaching como la habilidad de prestar atención, sentir y hacer preguntas, por medio de diferentes métodos, por los cuales se descubren otras capacidades y en el cual un explorador debe lograr expresar una visión de superación y éxito en un futuro para el cual su objetivo tenga un rendimiento óptimo.

Para Suarez (2014), el término se refiere a una ayuda, escucha activa y toma de conciencia que llevara a descubrir y maximizar todo su potencial creativo teniendo en cuenta las habilidades, circunstancia y recursos para que se pueda plantear mejores metas y alcanzar objetivos propuestos. Esto conlleva a empoderar a las personas para lograr sus objetivos personales y profesionales teniendo en cuenta que se deben aplicar todos los métodos necesarios para lograr buenos resultados, generando un impacto sustancial sobre las empresas inglesas y por el cual se procede a definir nuevos campos de acción para aplicarse. (p.12)

Entonces a manera de resumen para entender de manera más simple y práctico se observa la figura No 1, en la cual se muestra los elementos caracterizadores del coaching anteriormente descritos y por el cual Bou (2007), focaliza su significado hacia los procesos sistémicos que dan lugar a un desempeño óptimo para el individuo o que presente una transformación como líder y donde finaliza al mejor estilo “socrático en el que a base de preguntas, el receptor medite y encuentre la respuesta él mismo, esta última frase define exactamente lo que ahora se conoce también como Coaching” (Menéndez, 2011).+

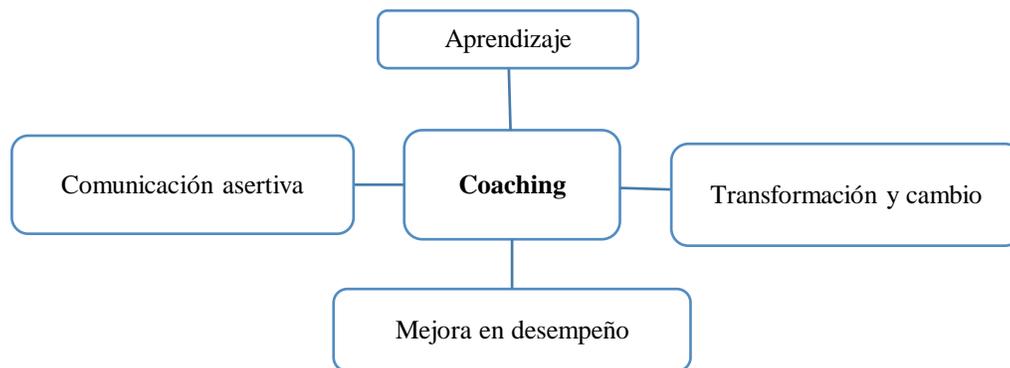


Figura 1. Elementos caracterizadores del Coaching

Fuente: Elaboración propia del autor, basado Bou (2007).

1.2 Técnicas del coaching

Las técnicas del coaching favorecen el desarrollo humano y ayuda a los educadores a progresar de una manera que les permite identificar donde se encuentra (presente) y a donde quieren llegar (futuro) a nivel personal y profesional. La competitividad y la tecnología han generado que se desarrollen diferentes técnicas que permiten a las personas tener la capacidad de innovar, crear y fortalecer al educador para enfrentarse de una manera proactiva a su futuro, por eso se considera llevar a cabo este proceso de coaching mediante unas fases.

Diagnosticar: es observar, como estas, como te encuentras; en esta fase es factible aplicar la rueda de la vida ya que es una herramienta visual que nos permite comparar las diferentes áreas de la vida que permiten tomar conciencia de la situación actual. El objetivo de este ejercicio es auto motivar a los educadores y que se auto descubran de una manera eficaz.

La rueda de la vida le ayudara a valorar el grado de satisfacción en formas distintas. Se dice que la rueda de la vida es un ejercicio basado en la programación neurolingüística, construida por Paul J Meyer, autor de varios libros y su principal foco de trabajo está enfocado en el manejo eficiente del tiempo y el logro de las metas de cada persona.

1.2.1 La rueda de la vida

La creación de la rueda de la vida es muy sencilla, ya que se coge un lápiz y se hace un círculo dividiendo ocho partes iguales, donde se escoge los aspectos más relevantes de la vida.

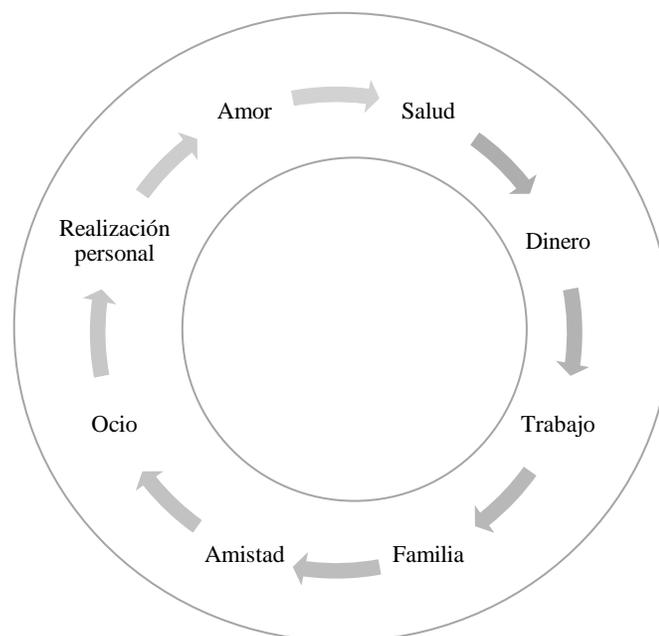


Figura 2. La rueda de la vida

Fuente: elaboración propia de los autores, basado en Fernández (2005)

Fernández (2005), manifiesta que al desarrollar la rueda de la vida es importante ser sincero contigo mismo y ver las cosas tal cual son. El primer paso es identificar las áreas de tu vida que quieres medir como en el trabajo, familia, amistad, ocio, realización personal, amor, dinero y salud. El segundo paso es darle el valor a cada área al día hoy, luego marca en el área la línea punteada que corresponde al nivel de satisfacción, usando la escala de uno a diez, donde 1 es totalmente insatisfactorio y 10 es absolutamente satisfactorio. Se realizan las siguientes preguntas para ampliar el conocimiento de cada área para dar una respuesta asertiva del ejercicio planteado. (vea figura 3).

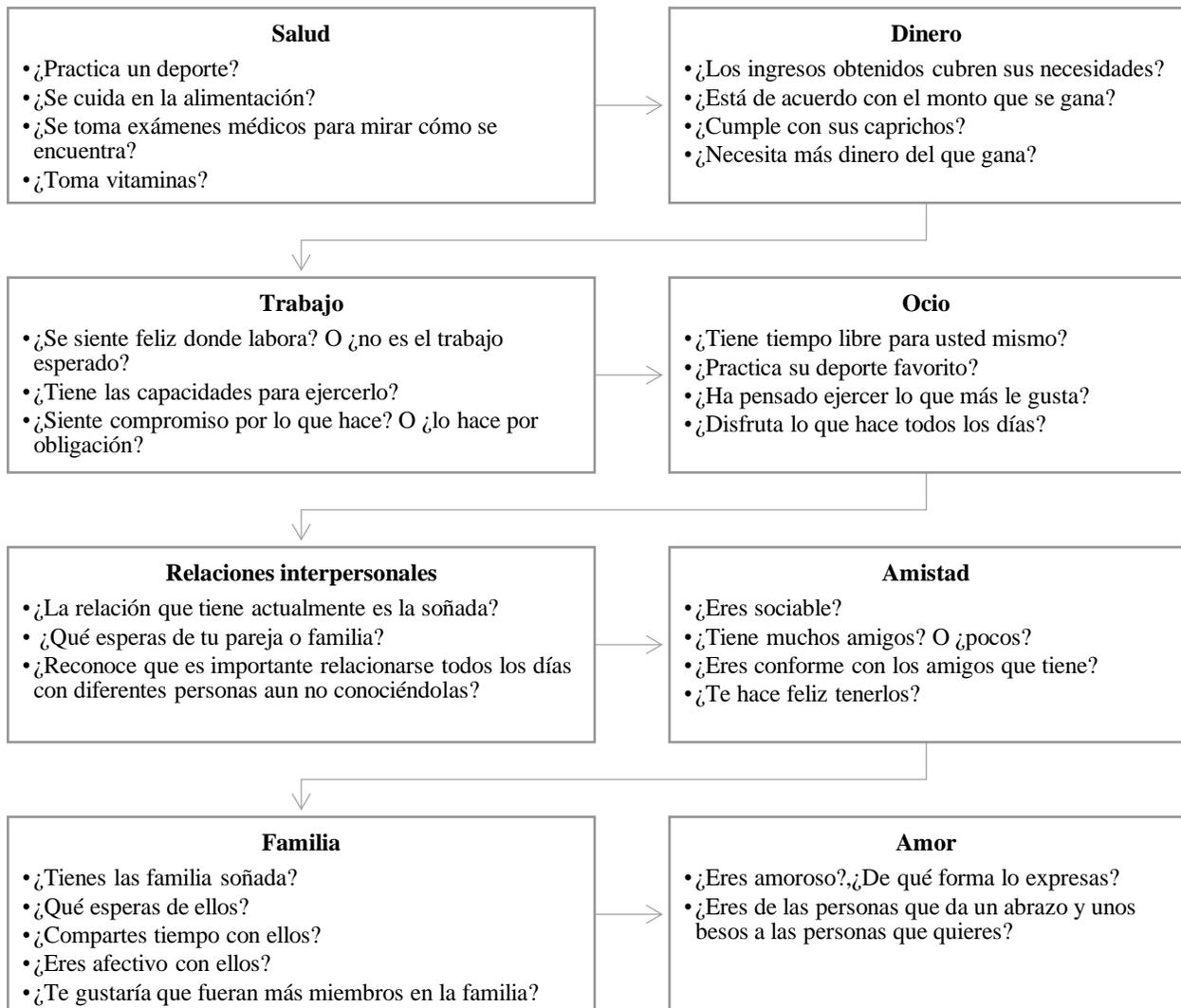


Figura 3. Preguntas para ampliar conocimiento de cada área

Fuente: Elaboración propia de los autores, basada en Fernández (2005).

El tercer paso es la reflexión sobre los resultados mediante las siguientes preguntas en cada ¿Cómo te sientes con respecto a tu vida cuando miras la rueda? ¿Qué te dice? ¿Te sientes sorprendido de los resultados? ¿Cuál de estas áreas te gustaría mejorar?

1.2.2 DOFA

Una vez ya realizado una exploración generar sobre la vida, las diferentes áreas y ámbitos se debe enfocar en la realización del análisis, Dofa, dado que esta matriz es un complemento para determinar la situación actual de los educadores.

Feria (2017), afirma que el análisis Dofa es una de las matrices que permite obtener las estrategias necesarias para el logro de los objetivos planteados. La matriz Dofa es actualmente un recurso efectivo que se utiliza en los procesos del coaching como recurso para el autodescubrimiento. (p.16).

La matriz Dofa o también conocida como Foda es una herramienta que permite ver realmente como está la persona u organización. Se considera que esta técnica fue originalmente propuesta por Albert S. Humphrey durante los años sesenta y setenta en EEUU y tiene como objetivo facilitar la toma de decisiones. Cada una de las siglas representas variables que se estudian para profundizar su entorna de una manera práctica. Aunque se debe tener en cuenta que tradicionalmente es una clave de planificación para todo tipo de empresa también.

No existe una guía en la que explique en qué momento se debe utilizar, pero se puede tener una guía a partir de los siguientes ítems; antes de crear un proyecto o cuando se enfrenten en situaciones difíciles que pueden perdurar y requieren de una buena reflexión para poder tomar buenas decisiones. A Continuación, se explica cada el significado de cada una de las siglas de la matriz Dofa.

- **Debilidades:** son los aspectos por mejorar de sí mismo que no permiten desarrollar un buen crecimiento personal los cuales pueden ser físicos emocionales o mentales.
- **Oportunidades:** son hechos que permiten beneficiar su crecimiento personal, social, laboral y familiares.
- **Fortalezas:** son todas las características positivas que se tienen de cada uno y que permiten un buen desarrollo personal para el cumplimiento de las metas planteadas.
- **Amenazas:** son hechos que afectan directamente el progreso personal, debido a que no se pueden controlar todos los sucesos que perturban en el aspecto familiar, laboral, cultural entre otros.

Para la aplicación de esta matriz es fundamental ampliar una plena conciencia sobre el significado de tiempo de calidad para si mismo, pues esta hace relevancia a la prosperidad integral que compone el progreso de la salud física emocional y mental.



Figura 4. Matriz Dofa

Fuente: Elaboración propia de los autores, basada en Feria (2017)

1.2.3 Diagrama de Ishikawa

Una vez realizado el diagnóstico tanto externo como interno, se procede a realizar el diagrama de Ishikawa, mediante el cual se puede identificar las causas potenciales de un problema de rendimiento; este diagrama también es conocido como el diagrama de espina de pescado, la cual consiste en una forma gráfica sencilla donde se puede ver una especie de espina central, que es una línea recta mostrando el problema a analizar.

De acuerdo a Ramírez (2007),

El diagrama de Ishikawa es idóneo para motivar el análisis y la discusión grupal, de manera que cada equipo de trabajo pueda ampliar su comprensión del problema, visualizar las razones, motivos o factores principales y secundarios, identificar posibles soluciones, tomar decisiones y, organizar planes de acción. El Diagrama Causa-Efecto es llamado usualmente diagrama de "Ishikawa" porque fue creado por Kaoru Ishikawa, experto en dirección de empresas interesado en mejorar el control de la calidad. (p.22).

Adicionalmente, es una herramienta gráfica utilizada en empresas que ofrece una visión global de las causas que han generado un problema y de los efectos que estos han provocado. Como las causas que están jerarquizadas es posible de identificar de manera concreta las fuentes del problema.

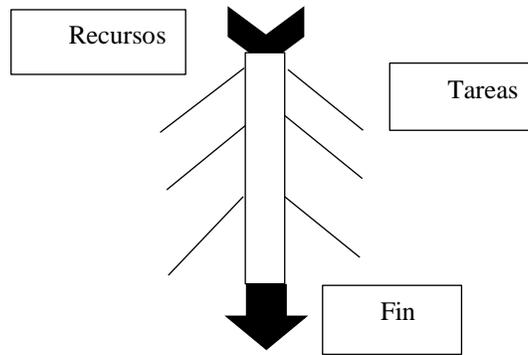


Figura 5. Diagrama de Ishikawa

Fuente: Elaboración propia de los autores, basada Ramírez (2007)

1.2.4 Plan de acción

En este paso se debe plantear un objetivo con los siguientes pasos: específico, medible, alcanzable, realista y tiempo, donde se puede aplicar el método Smart, que de acuerdo a Steffens & Cadiet (2016), es un modelo que favorece la obtención de resultados específicos destacando el aspecto tangible y calculable de los objetivos; así mismo, puede aplicarse en campos muy variados y puede incluso adaptarse en el ámbito de la vida privada.

Cuando se desea alcanzar nuevas cosas para la vida regularmente siempre se establecen metas y objetivos para cumplir lo que se desea, ya sea al inicio del año o a mitad de año tanto a nivel personal como profesional. El método Smart fue publicado por primera vez en 1981 por George T. Doran en un artículo que título “hay manera inteligente para escribir metas y objetivos de la administración “con el fin de poder alcanzar objetivos de forma eficiente e inteligente.

En definitiva, SMART es un acrónimo de 5 palabras y tiene diferente significado a cada una de las letras según el contexto en el que se une:



Figura 6. Acrónimo Smart

Fuente: Elaboración propia de los autores, basada en Steffens & Cadiet, 2016.

- **Específico:** es muy importante que las metas sean simples y tener muy claro lo que desea conseguir.

- **Medible:** todo aquello que no se prueba no se puede perfeccionar, por eso el objetivo que se diseñe debe ser medible para que se pueda estudiar su evolución y así tomar decisiones al respecto.
- **Alcanzable:** se debe enumerar acciones que ayuden a conseguirlo y alineado con la estrategia.
- **Realista:** debe ser real y razonable.
- **Tiempo:** siempre se debe tener un tiempo de ejecución, ponerle fecha de inicio y final es muy importante para lograr alcanzar los objetivos.

1.3 El coaching y sus campos de aplicación

1.3.1 El coaching en el campo empresarial

El Coaching consiste en la creencia de que existe un conocimiento que se acumula en la conciencia por la tradición y la experiencia de generaciones pasadas. Por lo tanto, el individuo es invitado en el Coaching a descubrir la verdad que se encuentra en él latente sin haberla hecho consciente, mientras que la ironía, históricamente creada por Sócrates, combate en el individuo lo erróneo de lo que cree saber y tiene como verdad, siendo falso. (Menéndez, 2013).

El coaching empresarial es un conjunto de esfuerzos y técnicas encaminados al equipo humano en una empresa o organización con el fin de alcanzar la eficacia en los resultados, motivación y bienestar personal de los trabajadores el cual se basa en tres etapas: primera etapa; el coach analiza el problema planteado con el coachee, con el fin de buscar diferentes soluciones al problema. Segunda etapa, es aquí donde coachee arranca sus paradigmas que no le permiten su desarrollo integral para crear una actitud pensativa y así poder encontrar nuevas formas de modelos nuevos para obtener un buen desempeño. Tercera etapa, en esta etapa el coachee puede dar una respuesta innovadora al problema planteado, reconociendo la importancia del coach y su orientación en el proceso.

1.3.2 El coaching y el sector educativo una articulación necesaria

Si bien, existe la conceptualización del coaching como la herramienta administrativa de la gestión más utilizada en los últimos años como tendencia, se debe ir más allá de una generalización para acentuarlo en los diferentes campos, es por ello que las diferentes técnicas se implementan de acuerdo a la necesidad y las actividades que se requieran para dar como resultado un grado de avance y sostenimiento en el cambio de la percepción y el desarrollo de habilidades para el habla y la explicación (Lofthouse, 2019), de esta manera se da paso a la conceptualización de coaching en el sector educativo y como a través de este se ilustra la gran variedad de beneficios que trae consigo la práctica no solo a nivel académico sino también en articulación con el ser y el pensamiento a posteriori que cada individuo puede presentar.

Cuando se habla de coaching educativo se entiende como la metodología que analiza los procesos dentro de la enseñanza y el aprendizaje visto desde una educación integral (Bou, 2013), por la cual, se debe entender tres eslabones para evolucionar los modelos y proponer nuevas interacciones en el educador, al igual que (Becart, 2016) “supone que esta herramienta permite esparcir dentro de un aula un mejor entendimiento que se atribuye en los dos sentidos maestro y alumno” (p.393); por su parte Lofthouse, Leat y Towler (2010) emplean el coaching para experimentar y desarrollar un nivel de comprensión e integración de conocimientos hacia la pedagogía que permita desprender al maestro de concepciones subjetivas en criterio morales y abra de manera objetiva la posibilidad de instaurar nuevos aprendizajes que evolucionan continuamente con tecnología y permite generar dimensiones cognitivas y afectivas en un modelo educativo.

Ahora bien, Ward (2012), permite evaluar de manera precisa los beneficios que traer consigo la implementación de técnicas con la que el coaching impacta dentro de sistema educativo-véase figura 4- y como a partir del se genera de manera estratégica planes de acción para subsanar algún inconveniente y optimizar los espacios de trabajo en los que se desenvuelven los educadores.

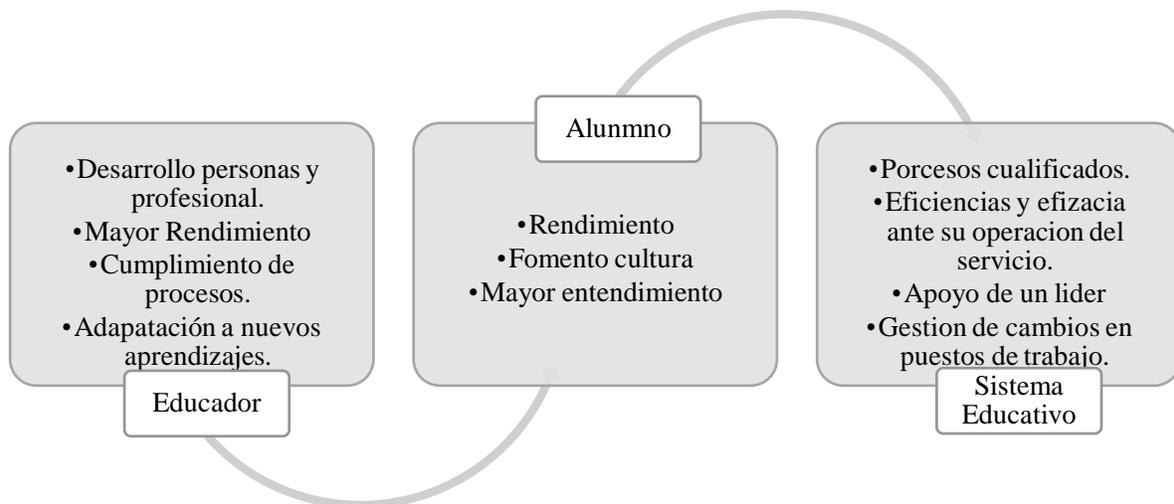


Figura 7. Beneficios que trae consigo el coaching

Fuente: Elaboración propia de las autoras, basado en Ward, (2012).

La principal concepción entonces hacia los beneficios que este puede traer consigo mismo y por la cual las autoras de esta investigación han propuesto acerca de ello en efecto es: que su variación en el acompañamiento y técnicas empleadas puedan servir como carruaje para el fortalecimiento de las competencias necesarias dentro de un ámbito educativo, influenciado a otros con un liderazgo objetivo y perseverante para el cumplimiento de algún requerimiento propio de quien lo emplee indiferentemente de su ideología, religión o algún componente moral que discrepen del aprendizaje como fuente de desarrollo integral del ser.

Finalmente, otra apreciación se visualiza bajo el cuestionamiento acerca de lo que realmente es salir de la zona de confort y el significado de esta herramienta para el desarrollo de las habilidades, donde en principio la reflexión se da en torno a si realmente genera liderazgo y trabajo en equipo con preguntas como: ¿que impide alcanzarlos?, ¿Cuáles son tus metas? y ¿Qué quieres conseguir?, en las que se debe buscar las respuestas adecuadas para darse un óptimo desarrollo de la técnica.(Bou, 2007).

2 Metodología aplicada en el campo de acción

A continuación, se describe las cuatro experiencias de la aplicación del coaching empresarial, las técnicas aplicadas se llevaron a cabo en las instalaciones de la fundación para el bienestar y desarrollo integral del ser "FUNDASER" en la ciudad de Popayán; las técnicas (métodos) aplicadas a los educadores fueron cuatro, donde inicialmente se realizaron las actividades con doce educadores en horas de la tarde que dio lugar en principio a romper el hielo entre sí mediante la aplicación de una actividad que consistía en estar parados frente a frente, darse un abrazo y expresar de manera afectiva una palabra que sea significado de positivismo y energía agradable, seguidamente se realiza una explicación de lo que significa la rueda de la vida y por medio de preguntas al azar se permitió reflexionar y generar una respuesta consciente de lo que está pasando en su entorno, para este ejercicio en total se dio doce minutos para resolverse.

Posteriormente, se procedió a presentar el método DOFA ejemplificando con casos de la vida real como podía utilizarse y en el cual debía aplicar la herramienta en un área insatisfecha de la rueda de la vida para poder resolver la matriz, donde se analizó las fortalezas y debilidades internas y las oportunidades y amenazas externas, en este ejercicio se dio un tiempo de ocho minutos para la solución del ejercicio, Finalmente se les explicó un último método para diagnosticar otras áreas insatisfechas del ejercicio anterior por medio del modelo Ishikawa o Espina de pez donde se da inicio y fin a una problemática en el que se puede hallar una solución mediante acciones y recursos, estableciendo fechas para la solución de cada uno de los problemas.

Son dos técnicas muy fáciles de aplicar para poder tomar conciencia de las falencias a mejorar, para lograr buenos resultados tanto personales como profesionales y por último se aplicó el método SMART donde les permite realizar un objetivo medible alcanzable y realista, con un tiempo específico, no obstante, a veces no se logran los objetivos por falta de conocimiento para crearlo de una manera alcanzable.

En las siguientes imágenes se observa el soporte fotográfico de las actividades realizadas a los educadores de la fundación. (Ver imagen 1).



Imagen 1. Soporte Fotográfico

Fuente: Elaboración propia de los autores, 2020

3 Análisis y feedback de los resultados

En las actividades realizadas a los educadores de la institución FUNDASER, se tuvo en cuenta las técnicas de coaching como la rueda de la vida, Dofa y método Ishikawa. Inicialmente se pretendió identificar como se encontraban los aspectos de vida de los participantes, para ello se efectuaron preguntas donde los educadores deberían calificar como se encontraban los aspectos de vida descritos en la rueda de la vida, lo calificaron de muy bueno, bueno, regular, malo y muy malo, con el fin de identificar el grado de satisfacción y panorama en el cual se encuentran los educadores de la institución. En cuanto a los resultados de las actividades, a nivel general se encontró que los resultados obtenidos exhiben un panorama alentador para las diferentes áreas, pues al analizar las respuestas las variables como la salud y el entorno familiar se encuentran ante un desempeño adecuado y prioridades asignadas, sin embargo, no todo resulta ser positivo pues cuando se cuestiona por la amistades y el entorno laboral se refleja que algunos participantes no presentan una comunicación asertiva y niveles de relaciones tensas. En la siguiente tabla se observa de modo general la calificación dada por los educadores a cada área de su vida.

Tabla 1. Calificación aspecto de vida de educadores.

Aspecto de vida	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy Malo
Salud	7	4	1		
Dinero	0	0	12		
Trabajo	5	3	4		
Ocio	5	7			
Relaciones Interpersonales	7	2	3		
Amistad	4	2	6		
Familia	9	3			
Amor	9	3			
Frecuencia	46	24	26	0	0
Frecuencia %	48%	25%	27%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia de los autores, 2020

Continuando con el análisis de los resultados, se encontró que el tiempo que dedican al ocio es favorable, pues las personas aprovechan su tiempo libre para realizar actividades que les gusta (deporte, cine, televisión, leer, viajar, entre otros). En el ítem de realización personal, los individuos encuestados se encuentran satisfechos con su estilo de vida. En el amor hay una

excelente respuesta, pues las personas están satisfechas con sus parejas, porque hay plenitud al compartir con ellos (as). Y por último se evidencio que en el área económica todas las personas que se les realizo la actividad arrojan que es regular esta parte, ya sea porque los ingresos son bajos, y sus obligaciones demandan un poco más en cuanto a la parte económica. Se pudo evidenciar a la hora de la realización de las áreas que las personas identificaron que tenían algunas falencias en cuanto a su vida; y con esta actividad les permitió aclarar el entorno donde se relacionan todos los días, tanto a nivel personal como profesional.

Para aplicar esta actividad (DOFA), se tuvo en cuenta una falencia del anterior ejercicio, en el cual la mayoría de los educadores coincidieron con el dinero. En esta se planteó en el área interna de la persona como externas. Donde la matriz les brinda fortalecer, crear oportunidades a esas debilidades y amenazas. En las fortalezas se pudo evidenciar que para ellos es importante el progreso, bienestar, seguridad y el cumplir con las responsabilidades familiares. Oportunidades se encontró que la inversión, la tranquilidad y obtener un buen ingreso económico. Debilidades en esta parte analizamos que los gastos innecesarios y que por falta de este no pueden continuar con estudios. Amenazas, existe una gran preocupación por la falta de empleo, gastos inesperados e innecesarios, esto conlleva a generar intranquilidad y no manejar bien este recurso. Se observó que a la hora del desarrollo de este ejercicio los participantes mostraron gran interés e inquietud a la hora de su realización, dando a conocer que ellos querían dar una respuesta coherente y acertada.

Método de ISHIKAWA, en este método se tuvieron en cuenta unos pasos a seguir para el apoyo a la hora de su desarrollo; mencionando que este va de la mano con la primera prueba aplicada (la rueda de la vida), tiene puntos claves para resolver los pasos, como: identificación del problema, establecer causas, jerarquizar, categorizar las causas principales y ubicar las causas secundarias y terciarias.

Se observó que la mayoría coincidieron con el área de la amistad, dado a que han presentado dificultades en sus jornadas laborales debido a la falta de comunicación y de no respetar sus horarios de entrada y salida, no hay un supervisor para que ellos puedan mejorar esas falencias, esto lo manifestaron los educadores a la hora de responder el ejercicio. Los participantes de las actividades expresaron satisfacción e interés por ejercicio debido a que podían establecer fechas

(metas) para llevar a cabo algunas actividades que por diferentes razones o dificultades no han realizado por no tener un límite de tiempo. También se encontró que los educadores presentaban un alto grado de interés y curiosidad por el uso de la matriz porque no solo es plasmar las ideas positivas o negativas, sino que tiene una fecha de terminación donde da más seguridad para llevar a cabo todo lo propuesto en su vida personal y profesional.

El Método SMART, es de gran ayuda para realizar sus objetivos, dado que les brinda unas herramientas (específico, medible, alcanzable, realista y tiempo) muy poderosas para cumplir con sus metas propuesta de una manera rápida y eficaz, mediante pasos que le permite ver con claridad sus objetivos. Este método va enfocado a la realización personal de cada una de los educadores, para que puedan lograr todos sus sueños propuesto a nivel generar de su vida. En este ejercicio se notó que tuvieron en cuenta las fortalezas de la actividad (rueda de la vida) como su familia, amor, trabajo y ocio. Esto se debe a que cada uno resalto el área más importante de su vida de una manera muy honesta y concreta. Los educadores con este último ejercicio quedaron satisfechos ya que este fue el cable para poder lograr de una manera clara y rápida los objetivos ya que ellos manifestaron que no habían podido cumplir con los anteriores objetivos porque nadie les había hablado sobre cómo elaborarlos y también porque los planteados eran inalcanzables y no tenían una fecha de límite para culminarla.

Para mejorar las relaciones (comunicación, puntualidad, compromiso entre otras) entre los educadores proponemos que es importante aplicar el coaching para que logren adaptarse a diferentes contextos y mejorar su rendimiento tanto externo como interno. Todo esto se puede dar de una manera práctica y teórica donde se utilicen diferentes técnicas como liderazgo y motivación, empoderamiento, inteligencia emocional, comunicación efectiva, orientación laboral y programación neurolingüística. Al desarrollar estas técnicas se logra un apoyo para que los educadores trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos comunes de una forma eficaz y eficiente.

Se recomienda en primer lugar a los educadores de FUNDASER tener mayor interés de aprender nuevos conocimientos y asistiendo a las capacitaciones que se les brinda la institución para que cumplan con el manual de sus funciones. En segundo lugar, sería importante la aplicación

del coaching como forma procedente de liderazgo y mejora los resultados de relaciones en el ámbito laboral, teniendo en cuenta que permite realizar trabajos en equipo para lograr resultados comunes. Adicionalmente, se sugiere al personal directivo mantener una excelente relación interpersonal con los educadores motivándolos hacia el logro de los objetivos y manteniendo una comunicación directa que les permite tener una participación activa en los cursos y talleres para mirar su desarrollo personal y profesional.

FUNDASER para lograr un excelente servicio debe contar con profesionales líderes, dispuestos al cambio que generan las herramientas del coaching, que aportan grandes beneficios en la educación, desde el rango más alto (gerente) al rango más bajo.

4 Conclusiones

El coaching empresarial es un proceso creativo que ayuda a mejorar el desarrollo personal con nuevas técnicas de aprendizaje, generando una buena comunicación a nivel personal y laboral, dándole soluciones a los problemas de una manera positiva logrando un entusiasmo en todo su entorno de vida.

El coaching educativo permite resolver diferentes problemas permitiendo debatir sus valores, sus creencias y sus habilidades, ayudando a identificar los obstáculos que impiden el avance de las capacidades y a descubrir los recursos en los que pueda apoyarse, para crear soluciones y aplicarlo a nivel personal para lograr sus objetivos planteados.

Las técnicas seleccionadas del coaching aportaron nuevos conocimientos para los educadores, teniendo en cuenta que hay muchas maneras de lograr las metas aplicando diferentes técnicas que faciliten el desarrollo de lo planteado de cada persona a nivel generar, contribuye a que no es importante tener todo el conocimiento de un área específica si no más bien tiene que ver con la adquisición de habilidades que con la comprensión de problemas o la acumulación de conocimientos.

Las herramientas utilizadas en esta experiencia fueron de mucho agrado por parte de los educadores ya que tenían conocimiento de algunas de ellas, pero no sabían cómo aplicarlas. La verdad se requirió de mucha paciencia y de tiempo para resolver las actividades, sin embargo, para ellos no fue problema el tiempo, manifestaron que les llamó mucho la atención la forma de la explicación de cada técnica a realizar y la melodía que se utilizó para resolver los ejercicios. Sintieron que se obtuvo un buen dominio sobre los temas a explicar, logrando que se sintieran en confianza y permitiendo que se salieran un poco de la monotonía.

Bibliografía

- Becart, Anne. (2016). Coaching educativo: una herramienta clave para el desarrollo de competencias genéricas.
- Bou, F. (2007). Coaching para Docentes. España: Editorial Club Universitario.
- Bou, J. (2013). Coaching educativo, Bogota, Colombia: Ediciones de la U.
- Feria, M. (2017). Coaching para amarse de verdad: un viaje hacia el descubrimiento interior. 1ª ed. Estados Unidos: Ibukku.
- Fernández, M. (2005). ¿Cuál es la historia del coaching?. (en línea). *Academia*. Disponible en: <https://bit.ly/2Gzm9AW>
- Hoyos, J., y Zorrilla, P. (2009). *El coaching y su desarrollo*. (Trabajo Grado). Universidad San Buenaventura, Facultad de Psicología, Medellín. Disponible en: <https://bit.ly/2u2AiUw>
- Larez, J. (2008). El coaching educativo como estrategia para potenciar el éxito durante la etapa de desarrollo y culminación del trabajo especial de grado. (en línea). *Sapiens*, 9 (2) 219-234. Disponible en: <https://bit.ly/317ejrI>
- Lofthouse, R; Leat, D; Towler, C. (2010) Coaching for teaching and learning: a practical guide for schools, united kingdom:CfBT Education Trust
- Lofthouse, R. (2019) Coaching in education: a professional development process in formation. *Professional Development in Education*, 45(1), 33-45
- Magister. (2012). Coaching educativo en las etapas de infantil, primaria y secundaria. (en línea). *Sec Magister*. Disponible en: <https://bit.ly/2RHiF5M>
- Menéndez, J. (2011) Principios del Coaching, Madrid, España: Bubok
- Menéndez, J. (2013). Sócrates y coaching. (en línea). *Principios del coaching*. Disponible en: <https://bit.ly/2GCbHZt>
- Ramírez, M. (2007). Diagrama causa y efecto. (en línea). *Academia*. Disponible en: <https://bit.ly/317vWHU>.
- Suarez, A. (2014).Que es el coaching. Madrid, España: Alfonso Suarez
- Ward, S. (2012). The coaching in U.K. *Schools Development. Educadores* 60 (1), 99-105.
- Whitmore, J. (Ed.).(2002).El método para mejorar el rendimiento de las personas. Chapultepec. México: editorial Paidós.