

Implementación de Herramientas de Coaching Empresarial a los Instructores del programa de “Articulación con la Media” del CTPI SENA Regional Cauca, como estrategia didáctica para el fortalecimiento pedagógico.

Dalila Andrea Jiménez Valencia ¹ Sandra Manuela Muñoz García ²

Resumen

El coaching empresarial en la actualidad se considera como una herramienta que permite potencializar lo mejor de una persona, así como alcázar sus metas. Sin embargo, al mencionar su eficiencia e impacto, no son suficientes los estudios que así lo demuestren. Por lo tanto, el presente artículo se orienta a conocer el impacto de las herramientas del coaching empresarial en el desarrollo de metodologías de enseñanza y fomento para los instructores del programa articulación con la educación media del Centro de Teleinformática y Producción Industrial del SENA Regional Cauca (**CTPI SENA**), a través de métodos de observación y práctica. Como resultado, se obtiene el conocimiento emocional ante el autoconcepto, autovaloración, autoconfianza y autocontrol, permitiendo fortalecer los resultados de la formación y habilidades pedagógicas en busca de la mejora continua de su desarrollo personal y profesional.

Abstract

Business coaching is currently considered as a tool that allows to enhance the best of a person, as well as achieve their goals. However, when mentioning its efficiency and impact, studies that prove it are not enough. Therefore, this article aims to know the impact of the tools of business coaching in the development of teaching and promotion methodologies for the instructors of the Articulation program with the secondary education of the Center for Teleinformatics and Industrial Production of the SENA Regional Cauca (CTPI SENA), through observation and practice methods. As a result, emotional knowledge is obtained in the face of Self-concept, Self-Assessment, Self-confidence and Self-control, allowing the strengthening of the results of training and pedagogical skills in search of continuous improvement in their personal and professional development.

¹ Estudiante de Administración de empresa Fundación Universitaria de Popayán en opción de grado seminario de Coaching Empresarial

² Estudiante de Administración de empresa Fundación Universitaria de Popayán en opción de grado seminario de Coaching Empresarial

INTRODUCCIÓN

El presente artículo permitirá conocer el impacto del coaching empresarial ante el desempeño pedagógico que pueden alcanzar las instituciones académicas y entender algunas herramientas aplicadas en el coaching empresarial basadas en el autoconcepto, autovaloración, autoconfianza y autocontrol a los instructores del programa de “Articulación con la Media” del CTPI SENA Regional Cauca, con el fin de fortalecer su pedagogía en la enseñanza y formación profesional integral gratuita, para la incorporación y el desarrollo de las personas en ámbito laboral.

Esta institución nace durante el gobierno de la Junta Militar posterior a la renuncia del General Gustavo Rojas Pinilla, mediante el Decreto Ley 118, del 21 de junio de 1957, creada por el director Rodolfo Martínez Tono. Su función, definida en el Decreto 164 del 6 de agosto de 1957, fue brindar formación profesional a trabajadores, jóvenes y adultos de la industria, el comercio, el campo, la minería y la ganadería, además de proporcionar instrucción técnica al empleado, formación complementaria para adultos, y ayudarles a los empleadores y trabajadores a establecer un sistema nacional de aprendizaje.

Dicha institución, que tiene una estructura tripartita, en la cual participarían trabajadores, empleadores y Gobierno, se llamó Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), que se conserva en la actualidad y que muchos años después, busca seguir conquistando nuevos mercados, suplir a las empresas de mano calificada utilizando para ello métodos modernos y lograr un cambio de paradigma en cada uno de los procesos de la productividad, al igual que en los procesos de aprendizaje.

Es así que en la actualidad el SENA lidera programas que se diferencian con las demás instituciones enfocadas a la formación para el trabajo y el desarrollo humano por lo cual, son un plus ante las instituciones educativas y por ende a los estudiantes que se encuentran en el programa, especialmente a los y las estudiantes de los grados 10 y 11 de la Educación media en Colombia, en programas pertinentes con el desarrollo nacional, regional y local, por lo que, es de importancia brindar las herramientas necesarias para una pedagogía moderna. Recuperado de <http://.sena.edu.co> (Quiénes somos s. f.)

En este sentido, el programa “Articulación con la Media” del Centro de Teleinformática y Producción Industrial (CTPI) SENA Regional Cauca, como área de estudio, cuenta con 40 instructores altamente calificados y capacitados que dan la atención a 69 instituciones

educativas las cuales se encuentran articuladas en 30 municipios del departamento del Cauca y formando 180 técnicos de los grados 10 y 11 en las áreas de sistemas, ambiental, empresarial, electricidad, ebanistería, soldadura y recreación.

CTPI- SENA Regional Cauca, cuenta con presupuesto propio para la contratación de instructores que deben tener requisitos específicos, especialmente en el ámbito pedagógico, lo que permite fomentar estrategias del coaching empresarial a este campo formativo, ya que busca que los jóvenes estudiantes fortalezcan sus competencias básicas y desarrollen otras específicas, dado que, la institución maneja diferentes líneas, programas y proyectos de cultura e innovación, además de fomentar el desarrollo de investigaciones científicas desde la educación media con aplicación de nuevas tecnologías como polo de desarrollo local y regional.

Por ende, es necesario resaltar la importancia de implementar las herramientas del coaching empresarial a los instructores del programa, pues estas les “permitirán generar competencias, que buscan aprovechar y moldear los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes de los individuos a fin de proporcionar el desempeño que persigue una organización” (Chávez Hernández 2012), como el SENA que en cumplimiento de su visión organizacional busca ser la mejor institución de conocimiento, innovando permanentemente en sus estrategias y metodologías de aprendizaje.

Por consiguiente, el propósito del presente artículo es dotar al instructor para que cumpla con las metas de su programa a formar, por lo que, es pertinente resaltar que el coaching empresarial como acompañamiento debidamente estructurado permite identificar en un proceso de aprendizaje, como aprenden las personas, pues se debe tener en cuenta que existen diferencias individuales en el momento de adquirir una formación “Dale un pescado a un hombre hambriento y lo alimentarás por un día. Enséñale a pescar y lo alimentarás para toda su vida” – Proverbio oriental (Bou 2013, 40).

No obstante, se hace necesario proporcionar también una ficha instructiva de las cuatro herramientas aplicadas (anexo A), los cuales van a permitir fortalecer el desempeño de los instructores, no solo en dicha institución sino también en otras. impactando de manera positiva en la vida de los aprendices de los grados 10 y 11, que ingresan a tan prestigiada institución. Los aprendices al darles a conocer estas actividades, posiblemente permitirán disminuir los índices de comportamientos negativos que presentan durante el desarrollo de la formación, como: un alto grado de distracción, desconcentración, falta de interés y

desmotivación que conllevan a la deserción, por lo que hoy el SENA, se ha orientado a una formación profesional integral gratuita, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.

1. CONSIDERACIONES TEORICAS

1.1 Origen de Coaching

Antes de mencionar los conceptos de importancia del coaching empresarial, se parte en mencionar su origen, el cual inició en el siglo XVI cuando los habitantes de Hungría empezaron a utilizar un carruaje provisto de un sistema de suspensión, llamativo por su comodidad y diferencia en su diseño; El carruaje conocido con el nombre de kocsi traducido al español coche, dio origen a la última palabra asociada con el coaching, así como el carruaje que transportaba personas de un lugar a otro, el coaching traslada personas de donde están a donde quieren llegar.(Echeverry s. f.).

Así mismo, es preciso mencionar el aporte que le hace la filosofía a las raíces del coaching desde un enfoque antiguo y contemporáneo siendo:

Sócrates como el más referenciado al basarse en la búsqueda de la felicidad y el método contemporáneo de Edmun Husser en donde la psicología humanística determina la capacidad de tomar consciencia sobre lo que nos ocurre y el planteamiento de un proyecto de vida libre de prejuicios. (Moya T. y Moya T. 2019).

De anterior, se referencian algunos de los aspectos teóricos que hacen parte del coaching empresarial, así como aquellos relacionados con la pedagogía para enseñar.

1.2 Concepto de Coaching

Después de recopilar el surgimiento histórico del coaching es posible abordar su concepto, en donde la International Coach Federation (ICF) refiere en qué; el coaching consiste en un acompañamiento en donde la creatividad y la reflexión son factores fundamentales para movilizar e incrementar el potencial como seres humanos y profesionales (Bartlett 2007).

De lo anterior, es importante resaltar que “el coaching es una conversación poderosa ejecutada a través de un proceso, en donde las preguntas poderosas, la escucha activa y la observación son las principales herramientas” para dirigir una sesión y lograr los objetivos y metas exitosamente. (Cuenca y L 2011, 32).

En este sentido es preciso ampliar la definición de coaching, la cual es una metodología que ayuda a la persona a pensar desde lo que es en este momento, hasta lo que desea ser, respondiendo preguntas poderosas que le permitan al coachee desarrollar todo su

potencial y a ver su problema desde otra perspectiva para descubrir nuevas soluciones. Piqueras Gómez, C. (2014) (Pausa s. f.).

Igualmente, autores como Fuste afirman que dar respuesta a las preguntas ¿Qué...? ¿Para qué...? O ¿Cómo? invitan al coachee a pensar, reflexionar y razonar. (Dolan 2019)

1.2.1 El Coach

El Coach hace referencia al facilitador que influye en el comportamiento de una persona al momento de aconsejar, motivar, orientar y sobre todo escuchar, depende siempre de la retroalimentación y uno de sus principales objetivos es obtener lo mejor de la gente por medio de la movilización hacia sus metas. Ferrer señala como importante, aclarar que el Coach no manipula a las personas: las ayuda y afirma que:

La principal labor del Coach será hacer preguntas que generen reflexión en el coachee, y escuchar. es decir, su trabajo no va a consistir en decir lo que tiene que hacer, sino ayudarlo a que él lo descubra por sí mismo. (Cárdenas 2010).

De lo anterior es importante resaltar autores como Peri Zeus, el cual manifiesta que: “Existen ciertos atributos personales que garantizan el éxito de un coach” como: el conocimiento de herramientas, compromiso personal, generación de nuevos puntos de vista, saber usar el silencio como herramienta y estimular al coachee.

1.2.2 El Coachee

Por otra parte, el término “Coachee” hace referencia al cliente y es él quien mejor conoce las circunstancias y los momentos que están pasando a su alrededor, motivo por el cual, el coach no debe aconsejar y dirigir su vida, Aragón (2015) manifiesta que “uno de los principios básicos del coaching es que el cliente o el coachee es el único dueño de sus actos, que éste es el único capaz de saber cómo afrontar sus decisiones y el responsable de su vida” (Cook y Mejía Duque 2000).

Siguiendo con el mismo autor, se resalta al coachee como la persona que tiene que llevar a cabo el proceso de cambio y del cumplimiento de sus objetivos, pues de lo contrario deja de ser un proceso de coaching. (Cook y Mejía Duque 2000, 30).

1.3 Competencias Relacionales

Es importante resaltar el papel que tiene el docente en la educación de niños, jóvenes y adultos, pues él es quien instruye al estudiante en una determinada técnica o arte de hacer y es en este proceso donde deben cumplir con las competencias necesarias para dominar ambientes sociales y competencias como la inteligencia emocional.

En este sentido es preciso ampliar la definición de emoción como:

La palabra que se deriva del verbo emocionar, que significa poner en movimiento. Por esta razón cuando estamos emocionados en ocasiones decimos “eso mueve desde dentro”.

La palabra emoción comprende también el término moción que tiene la raíz de la palabra motor. se puede decir entonces que las emociones son poderosos motores que hacen mover de manera sensible al ser humano. (Salamanca-Rodríguez 2016).

Partiendo de la importancia de su dominio en un proceso de aprendizaje el autor Edward Thorndike define la inteligencia emocional como “La habilidad para dirigir, hombres y mujeres y actuar sabiamente en las relaciones humanas” (Uribe R. et al. 2013).

Por lo anterior es pertinente enfatizar la importancia del dominio de la Inteligencia Emocional como una serie de habilidades sociales posibles de abarcar en cuatro aspectos: autoconcepto, autovaloración, autoconfianza y autocontrol.

1.4 La Pedagogía en un Proceso de Enseñanza

La educación es el proceso que tiene como objetivo central, contribuir a la formación integral de la personalidad de los estudiantes para la vida en sociedad. En este sentido diferentes autores refieren que:

Las escuelas de formación deben prepararse desde las ciencias para lograr un proceso de enseñanza-aprendizaje que estimule la esfera cognitiva, afectiva, volitiva y emocional para que los educandos sean conscientes de lo que aprenden, cómo lo aprenden y qué aplicación tiene lo aprendido en la realidad. (Pérez y Sussan 2019).

Por la anterior autores como (Ragins, 1997) afirman que uno de los objetivos que ha trazado la educación a nivel global a partir de los problemas que enfrenta la sociedad es “reforzar la función tutorial del docente como mentor, guía, orientador y mediador

incidiendo en la formación del alumno” de ahí que debe ser un profesional idóneo con los conocimientos, los aspectos psicopedagógicos y socioemocionales que influyen en el crecimiento y formación de los estudiantes dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje como enfatizan Shunk (2012) y Comezaña (2013). (Mansilla y Gualberto 2018).

1.4.1 El Coaching en la Pedagogía

Teniendo en cuenta que las instituciones de enseñanza son las responsables de dotar a sus docentes de herramientas y motivación para su desempeño. En la literatura autores como: Sánchez y Boronat, (2014) reconocen que:

El coaching es un método propicio para potenciar la preparación profesional permanente desde el puesto de trabajo y de esa manera contribuir al desarrollo de las competencias profesionales para el desempeño de cualquier profesión y en particular la del docente en su aula. A partir de ello son diversas las situaciones y maneras de aplicar el coaching en el ámbito de la pedagogía. (Sánchez-Teruel 2013).

Por su parte Zegarra y Velázquez, (2017) precisan, que el coaching aplicado a la pedagogía fortalece el profesionalismo del docente para dirigir el proceso de enseñanza-aprendizaje a partir de actividades que promuevan su eficiencia, disciplina y compromiso para alcanzar la excelencia profesional y una educación integral a los estudiantes. (Pérez y Sussan 2019, 21).

CONSIDERACIONES EMPÍRICAS

Actividad 1

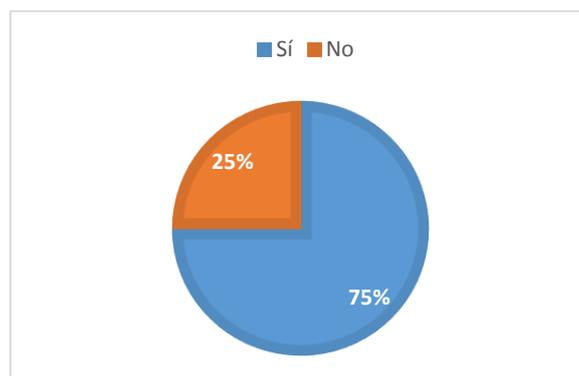
Conocer el impacto del coaching empresarial en el desempeño pedagógico de los instructores del programa Articulación con la Educación Media del CTPI SENA Regional Cauca.

Para esta actividad se diseñó una encuesta con una serie de preguntas cerradas, de opción múltiple, dicho formulario fue dirigido a 20 instructores que se encuentran realizando la formación en el programa de “Articulación con la Media”, esto con el objetivo de indagar sobre sus conocimientos en cuanto al coaching empresarial. Esta herramienta se empleó en base a la definición de García Fernando, donde “La Encuesta es una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recogen y analizan una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población del que se pretende explorar, describir y/o explicar una serie de características” (Anguita s. f.).

Dicho cuestionario fue enviado a los correos electrónicos de 20 instructores, a través del programa Google Forms el cual nos permitió agilizar el proceso de respuesta, arrojando los siguientes resultados y análisis de las preguntas a cuestionar.

1. ¿Tiene usted conocimiento sobre el coaching empresarial?

Figura 1.

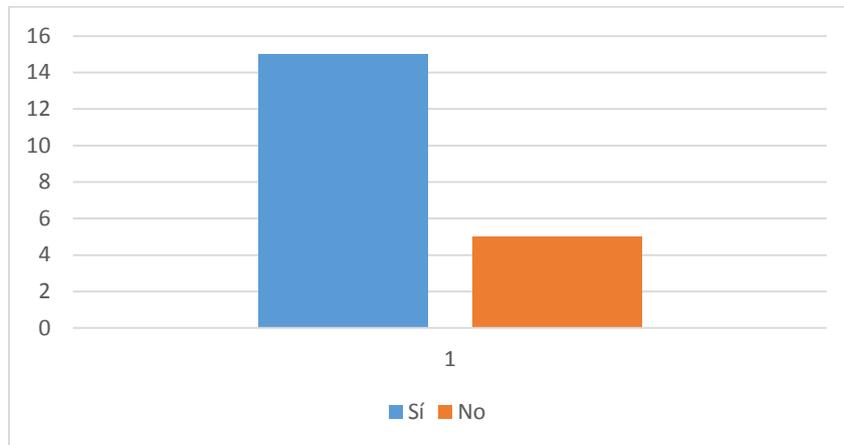


Fuente: Elaboración propia

De los 20 Instructores de dicha muestra, 15 de ellos refieren que tiene conocimiento sobre el Coaching Empresarial con una participación del 75% y 5 de ellos, representan el 25% restante indican no tenerlo. Estos resultados dejan en evidencia un alto nivel de conocimiento del tema lo cual hace más manejable la práctica.

2. ¿Se han implementado procesos de coaching empresarial en su organización?

Figura 2

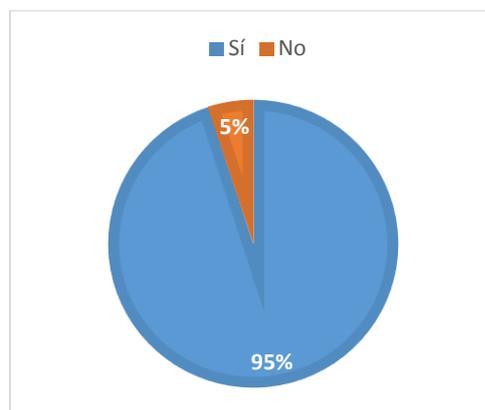


Fuente: Elaboración propia

En referencia al conocimiento de la implementación de procesos de coaching empresarial en su organización, 5 instructores manifiestan que no sean realizado estas técnicas con un 25% de participación, a diferencia de 15 de ellos, en los que refieren que; en su lugar de trabajo si han aplicado el tema con un 75% de participación en la encuesta, estos datos nos llevan a inferir que el SENA se interesa por el bienestar de sus colaboradores y asociarse a conocer nuevas alternativas en la pedagogía.

3. ¿Le interesaría participar de un proceso de coaching en su organización?

Figura 3.



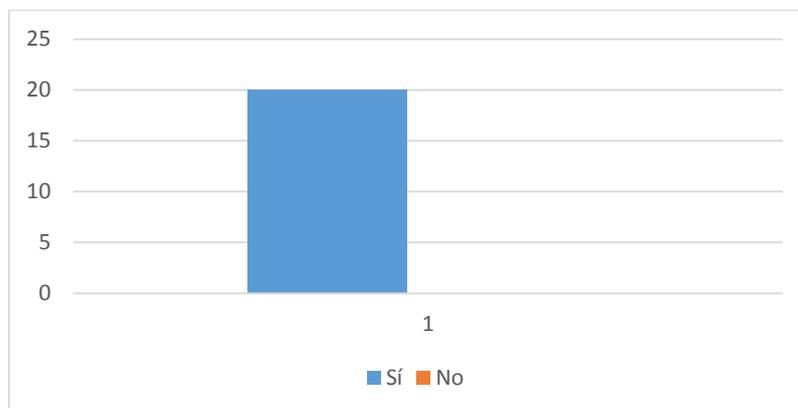
Fuente: Elaboración propia

Ahora bien, desde la evaluación de conocimiento ante el interés que tienen los participantes en conocer las actividades y procesos de Coaching empresarial en la organización, la encuesta arrojó que: el 95% (19 instructores) de los participantes, indagaron estar interesados y un 5% indicaron que no lo están. Por tanto, de este resultado

se puede considerar que los instructores están dispuestos a cooperar en este tipo de actividades.

4. ¿Considera que el coaching es una herramienta de apoyo para lograr resultados?

Figura 4.



Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, al examinar el cuestionamiento referente en que, si el coaching empresarial es una herramienta para lograr resultados en ellos, el 100% de los participantes, ósea los 20 instructores manifestaron que sí, estos resultados revelan la buena disposición que tienen los instructores para implementar estrategias que logren la satisfacción y la motivación a los aprendices para su desarrollo personal y profesional.

En general los instructores consideran que implementar herramientas que conlleven al mejoramiento de sus habilidades, conocimiento y pedagogía para el proceso de enseñanza les facilitara cumplir las metas propuestas por el programa.

Actividad 2

Ejecutar las herramientas trabajadas en el seminario de investigación de Coaching empresarial, basadas en el autoconcepto, autovaloración, autoconfianza y autocontrol, en el presente taller.

De dicha actividad, permitió arrojar los resultados asociados a la inteligencia emocional de los 20 instructores. Para recolectar dichos datos prácticos, se basó en la definición de (schmuck 1997) quien manifiesta que:

El método de observación participativa proporciona a los investigadores métodos para revisar expresiones no verbales de sentimientos, determinan quién interactúa con quién, permiten comprender cómo los participantes se comunican entre ellos, y verifican cuánto tiempo se está gastando en determinadas actividades. (Kawulich 2005).

Herramienta de Autoconcepto: con este ejercicio se indaga la capacidad que tienen los instructores para dar respuesta al interrogante “Quién soy yo” o tener autoconciencia de “lo que soy” ejemplo: “soy hija”, “soy madre”, “soy instructor”.

Practica 1: “Respuestas con dibujos”

Para llevar a cabo este ejercicio, se entregó a cada instructor una hoja en blanco, la cual comprendía cuatro espacios iguales y en cada uno debía resaltar su respuesta a través de dibujos a las siguientes preguntas: 1 ¿Quién soy?, 2 ¿Qué hago de manera especial?, 3 ¿Qué sé? 4 ¿Cómo me gusta aprender? Pasados los 10 minutos de esta actividad, se socializaron las respuestas en parejas.



Ilustración 01; fotografía de la actividad “respuesta con dibujos” tomada durante la practica con los instructores en el ambiente del SENA alto de Cauca-Popayán.

Este ejercicio permitió evidenciar y analizar, que para algunos de los instructores fue difícil expresarse y exponer en dibujos sus respuestas. Sin embargo, la socialización fue muy productiva pues en el proceso de retroalimentación manifestaron que el ejercicio les permitió conocer cualidades y destrezas de sus compañeros.

Practica 2: Reloj de citas

En ejercicio cada instructor dibujó un gran reloj representando las doce marcas de las horas, seguidamente se entrevistó a los demás compañeros, preguntando si tienen cita para las tres, por ejemplo, si acuerdan citarse a esa hora lo asentará en su reloj, y así con

cada uno de los entrevistados se les asignará el nombre de su cita. Posteriormente, se realizó distintas preguntas para que socializaran sus respuestas con sus compañeros citados, de acuerdo a la hora que se nombró, es decir que:

HORA	PREGUNTA DE
1:00	Autoconciencia: ¿Cuál en la historia de su nombre?
2:00	Autoconciencia: ¿Cuál es tu propósito de vida?
3:00	Autoconciencia: ¿Si tuvieras la oportunidad de hacer algo en tu vida, qué harías?
4:00	Alivianar la carga, soltar algo de la vida ¿Qué desaprenderías?
5:00	Autoconfianza: ¿Cómo te gustaría ser recordado?
6:00	Autocontrol: ¿Qué te hace feliz?
7:00	Retroalimentación: Si tiene compañeros o compañeras ¿Qué supone que dirían de mí?
8:00	Agradecimiento: Si tuviera la oportunidad de agradecer algo, ¿A quién y qué le agradecería?
9:00	Reconocimiento: Si tuviera la oportunidad de reconocerle algo a alguien ¿Qué le reconocerías?
10:00	¿Qué es lo mejor que sabes hacer y qué genere valor en tu medio?
11:00	Plan de mejoramiento: ¿Si tuvieras la oportunidad de mejorar algo para ser Administradora, qué mejorarías?
12:00	¿Qué te aporta este ejercicio llamado el reloj para que tu vida sea efectiva?



Durante esta actividad pudimos observar que aproximadamente el 50% de instructores del programa se conocían solo de nombre y no habían interactuado a pesar de laborar y cumplir con los mismos objetivos organizacionales. Esta herramienta permite hacer el análisis en como asumen sus situaciones de vida.

Ilustración 02; fotografía de la actividad “reloj de citas” tomada durante la practica con los instructores en el ambiente del SENA alto de Cauca-Popayán.

Herramienta de Autovaloración: Con esta actividad es posible observar la capacidad que tienen los instructores para identificar sus destrezas y habilidades como también sus debilidades, ejemplo: hace falta compromiso, puntualidad. Mediante la autovaloración las personas pueden reflexionar y tomar conciencia acerca de su propio aprendizaje y de los factores que en él intervienen. Es aquí donde se detectan los avances, dificultades y la toma de acciones de corrección.

Practica 3: “Los Retratos”

Se les solicito a los instructores que se reunieran en parejas para que relataran una historia de acuerdo a una imagen que se les entrego en donde se encontraban diferentes personas. La actividad constaba de 3 momentos: duración de actividad, 40 minutos.

- Primer momento

Se proporcionaron preguntas o tips para el desarrollo de la historia como: describa las posturas de las personas, identifique que partes del cuerpo prepondera y que actitud pueden interpretar, identifique las emociones que muestra la fotografía, como: angustia, felicidad, rabia, asombro, miedo etc. Por ultimo deben ponerle un nombre a la emoción.

- Segundo momento

Cada instructor en su grupo escogió hablar sobre una situación asociadas a las emociones que no conocieran manejar en su trabajo, respondiendo a los siguientes interrogantes: ¿Que emoción experimento? ¿Qué hizo con la emoción experimentada? ¿Cómo es la respuesta a la emoción? ¿Qué consecuencia negativa ha traído responder de la forma en que lo han hecho? Por ultimo ¿Si pasara nuevamente por esta situación cómo abordaría las emociones presentadas?

- Tercer momento

Finalmente se realizó una reflexión donde se escogieron a cinco instructores para que respondieran la siguiente pregunta: ¿Que aporta este ejercicio en tu rol como líder?

Este taller permitió evaluar el conocimiento que tenían los instructores sobre las emociones básicas y su forma de expresarlas, recordaron situaciones que marcaron su vida y reflexionaron sobre las fallas que cometieron con el fin de corregirlas si llegaron a presentarse en el futuro.



Ilustración 03; fotografía de la actividad “los retratos” tomada durante la practica con los instructores en el ambiente del SENA alto de Cauca-Popayán.

Herramienta de Autoconfianza: Es el convencimiento de una persona respecto a la capacidad que tiene para hacer una determinada tarea o misión con éxito, o bien elegir la mejor alternativa cuando se presenta un problema, es decir tomar la mejor decisión, ejemplo: “soy servicial” “soy honesto”

Practica 4. “Torre de espaguetis”

Para llevar a cabo la actividad se conformaron cinco grupos de cuatro personas, duración de la actividad 30 minutos.

Objetivo: Fomentar las habilidades socioemocionales, capacidad para trabajar en equipo, comunicación, empatía, negociación, etc. necesarias para el desarrollo efectivo de los equipos.

- **Primer Momento**

Se formaron grupos de 5 personas y realizaron una torre con espaguetis compitiendo con los compañeros de otros equipos.

Para su ejecución se proporcionaron a los equipos el siguiente material: 20 espaguetis, un malvavisco, un rollo de cinta adhesiva y un masmelo, basándose en la utilización de estos objetos se les solicitó que diseñaran metafóricamente una torre y se les manifestó que torre la más alta y sólida, capaz de soportarse en pie su propio peso durante 60 segundos seria la ganadora. Para la ejecución del artefacto se les concedieron 20 minutos.

Los resultados de esta dinámica permitieron analizar las habilidades que poseen los instructores para trabajar en equipo y generar conciencia sobre la importancia de crear y probar. Además, se pudo notar la empatía, comunicación y la negociación que hubo entre ellos para la construcción de torre y cumplir con éxito el objetivo.



Ilustración 04 y 05; fotografías de la actividad “torre de espaguetis” tomada durante la practica con los instructores en el ambiente del SENA alto de Cauca-Popayán.

Herramienta de Autocontrol: es la Capacidad del ser humano de controlar sus propias emociones, conductas indeseables, pensar claramente y mantener el foco bajo presión, mantener la compostura, el positivismo, mantener la calma en momentos difíciles y administrar los sentimientos impulsivos.

Practica 5. “Empaque para el huevo”

Momento 1



Esta actividad consistió en conformar cinco equipos de 4 personas quienes debían simular que hacían parte de un equipo de diseño de empaques para una compañía y tenían como misión construir un empaque para que un huevo no se quebrara, adicional a la propuesta debían realizar una valla publicitaria y de esta manera darle una identidad al proyecto.

Ilustración 06; fotografía de la actividad “empaque para el huevo” tomada durante la practica con los instructores en el ambiente del SENA alto de Cauca-Popayán.

Cada uno tuvo diferentes elementos para crear su valla publicitaria la cual debía describir las cualidades y características de los integrantes del equipo. Finalmente, su propuesta tenía que contener un nombre, cantico o un lema.

Momento 2

Compra de los materiales. A cada grupo se le entrego \$220.000 pesos en billetes didácticos los cuales debían saber administrar para comprar lo estrictamente necesario, pues el equipo ganador seria el que menos dinero gastara y al que no se le quiebre el huevo después de lanzarlo de una altura de 120 centímetros como prueba de calidad.



Ilustración 06; fotografía de la actividad “empaque para el huevo” tomada durante la practica con los instructores en el ambiente del SENA alto de Cauca-Popayán.

Al grupo se les aclaro la condición que tenía como fin no comprar ni usar materiales diferentes a los que se ofrecen en la tienda. El tiempo estipulado para cumplir la actividad fue de 30 minutos.

Los valores de los productos son:

- 1 Huevo \$20.000
- Hojas de Papel 5.000 c/u (tamaño carta)
- Globos \$ 10.000 c/u
- 60 cms de Cinta \$ 5.000

Como resultado de la actividad se pudo observar que los instructores presentan habilidades de autocontrol positivas pues entendieron el ejercicio por medio de una buena escucha y manejaron la actividad bajo presión con paciencia y agilidad. En el proceso de Retroalimentación, los instructores fueron conscientes de las conductas positivas y negativas que se presentaron en el transcurso de la actividad.

Operacionalización de variables

Objetivo general: aplicar herramientas de coaching empresarial a los instructores del programa "Articulación con la Media" del CTPI SENA Regional Cauca para fortalecer su pedagogía de enseñanza					
OBJETIVOS ESPECIFICOS	VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	PERSONAS	INSTRUMENTOS
Conocer el impacto del coaching empresarial en el desempeño pedagógico de los instructores del programa Articulación con la Educación Media del CTPI SENA Regional Cauca.	Coaching empresarial	Impacto de coaching empresarial en el desempeño pedagógico de los instructores	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de notoriedad del desempeño pedagógico de los instructores del programa por el uso de las herramientas de coaching empresarial • Nivel de satisfacción y aceptación por parte de los instructores, sobre la aplicación de herramientas del coaching empresarial • Nivel de impacto del desempeño pedagógico (a causa del coaching) sobre el mejoramiento de algunos aspectos de enseñanza 	Instructores del programa "Articulación con la Media" del CTPI SENA Regional Cauca que hayan participado activamente en la implementación de las herramientas del coaching empresarial para el fortalecimiento pedagógico.	Cuestionario con preguntas cerradas y método de observación
Ejecutar las herramientas de coaching empresarial, basadas en el autoconcepto, autovaloración, autoconfianza y autocontrol	Herramientas de coaching	Manejo de las emociones	<ul style="list-style-type: none"> •Diferencia expresiones de alegría, miedo, dolor, aceptación, rechazo •Muestra interés en las actividades que implican relación con los otros. •Expresa verbalmente sus intereses y necesidades al trabajar en grupo •Fortalece su autoimagen a través de la expresión de sentimientos. •Diferencia y expresa diversas emociones 		
Proporcionar una ficha instructiva de las herramientas como modelo pedagógico	Instructivo	Pedagogía en la enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • practica actividades didácticas, enfocadas a mejorar la atención de los aprendices. 		

RECOMENDACIONES

Instruirse de una apropiada metodología para el desarrollo de las actividades en los programas de coaching Empresarial, de forma que, se considere la viabilidad, enfoque y acertada aplicación ante los diferentes campos de formación y aprendizaje, puesto que, es una guía pedagógica innovadora orientada a diferentes medios como se detalló en este escrito, al fortalecer el desempeño del instructor para el proceso de enseñanza-aprendizaje reforzando su capacidad vocacional, comunicativa y creativa a fin de beneficiar la formación profesional integral del aprendiz.

Se recomienda dotar de soportes escritos (fichas técnicas) que ilustren el desarrollo de los talleres teórico-prácticos como modelo y guía en la aplicabilidad y desarrollo de los programas Coaching Empresarial con el fin de fortalecer las herramientas pedagógicas y capacidades emocionales sea; en su autoestima, capacidad vocacional y logre un trabajo eficiente en la enseñanza- aprendizaje (Sánchez-Teruel 2013).

Es necesario enfatizar la escucha ya que en ocasiones el entrenado puede hablar el 80% del tiempo, lo que sería inútil que su compañero este escuchando. Sin embargo, escuchar no es solamente callar mientras otros hablan; requiere enfoque y permite manifestarse en la expresión facial y el lenguaje corporal. Además, la escucha es útil ante la generación de más ideas, cuestionamientos, pensamientos y afinidad de orientación sin distracción durante cada actividad del proceso del coaching empresarial.

Es de importancia evaluar la propuesta y la ejecución del programa de coaching empresarial a fin de evidenciar su efectividad al momento de estimular el instructor, incrementar sus destrezas comunicativas y creativas en la función de la pedagogía al momento de ejercer como instructor.

Se sugiere socializar los resultados alcanzados por cada actividad desarrollada con el fin de generar autoconciencia, resaltado lo bueno y evitar los “peros”, por lo contrario, utilizar el “sin embargo”. Además, este proceso permitirá concientizar lo que se debe mejorar.

Proponer programas con sesiones futuras que permitan ser un elemento clave para darle continuidad y conocimiento de nuevas herramientas que estimulen cada vez la práctica del coaching empresarial en la formación.

CONCLUSIONES

Una vez analizados los resultados arrojados por el cuestionario y las actividades de observación es propicio mencionar que, se cumplió a cabalidad con los objetivos del presente estudio, puesto que la encuesta y los talleres indicaron claramente que el nivel de impacto que posee el Coaching en la pedagogía de enseñanza de los instructores es “Alto”.

Al aplicar las herramientas del coaching empresarial, asociadas al manejo de las emociones (autoconcepto, autovaloración, autoconfianza y autocontrol) es posible demostrar, su efectividad en las organizaciones para lograr el desarrollo de competencias laborales, personales y, por ende, el desarrollo organizacional.

Al analizar el cuestionamiento ante el conocimiento práctico del coaching empresarial, se evidencio que la mayor parte de los instructores conocen de la definición, más no de actividades o talleres prácticos que aportan a su pedagogía de enseñanza, las cuales pueden ser aplicadas en la formación de los aprendices.

Finalmente se concluye que la presente investigación deja evidencia del impacto, efectividad y grado de aceptación que ha tenido el coaching organizacional en los instructores del programa “Articulación con la Media” del CTPI SENA Regional Cauca quienes al finalizar la actividad manifestaron que los procesos de coaching aportan grandes beneficios para su vida personal y profesional.

BIBLIOGRAFIA

- Anguita, J Casas. «La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I)». : 12.
- Bartlett, James E. 2007. «Advances in Coaching Practices: A Humanistic Approach to Coach and Client Roles». *Journal of Business Research* 60(1): 91-93.
- Bou, Juan Fernando. 2013. *Coaching Educativo*. LID Editorial.
- Cárdenas, Juan Ferrer. 2010. *Descubriendo con mi coach*. Ediciones Díaz de Santos.
- Chávez Hernández, Noé. 2012. «La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización». *Pensamiento & Gestión* (33): 140-61.
- Cook, Marshall J, y María Victoria Mejía Duque. 2000. *Coaching efectivo: cómo aprovechar la motivación oculta de su fuerza laboral*. Santafé de Bogotá: McGraw-Hill.
- Cuenca, Jose Luis Menéndez, y José L. 2011. *Principios del Coaching*. Bubok.
- Dolan, Simon. 2019. *Más coaching por valores*. LID Editorial.
- Echeverry, Andres Felipe Londoño. «Gestión y transferencia de conocimiento en universidades de Colombia en el siglo XXI». : 21.
- Kawulich, Barbara B. 2005. «La observación participante como método de recolección de datos». <http://148.202.167.116:8080/xmlui/handle/123456789/2715> (14 de enero de 2020).
- Mansilla, Mendoza, y John Gualberto. 2018. «Programa de coaching pedagógico para el desempeño de los docentes tutores en un instituto superior tecnológico del distrito de Ate». *Universidad San Ignacio de Loyola*. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3554> (14 de enero de 2020).
- Moya T., Jessica, y Jessica Moya T. 2019. «Coaching nutricional y motivación para el cambio de conducta alimentaria». *Revista chilena de nutrición* 46(1): 73-80.
- Pausa, Francisco Yuste. *Herramientas de coaching ejecutivo*. Nube Digital De Bibliotecas SI.
- Pérez, Zúñiga, y Estefany Sussan. 2019. «Estrategia didáctica para el desarrollo de la inteligencia emocional en los estudiantes de primer ciclo de educación primaria de una Universidad Privada de Lima». *Universidad San Ignacio de Loyola*. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/9053> (14 de enero de 2020).
- «Quiénes somos». <http://www.sena.edu.co:80/es-co/sena/Paginas/quienesSomos.aspx> (14 de enero de 2020).

Salamanca-Rodríguez, Jessica Lorena. 2016. «Relación entre creatividad e inteligencia emocional frente al rendimiento académico en básica primaria».
<https://reunir.unir.net/handle/123456789/4552> (14 de enero de 2020).

Sánchez-Teruel, David. 2013. «El coaching pedagógico dentro del sistema educativo: innovando procesos». : 22.

Uribe R., Ana Fernanda et al. 2013. «Liderar equipos de alto desempeño: un gran reto para las organizaciones actuales.» *Revista Universidad y Empresa* 15(25): 53-71.

ANEXOS

A. Anexo: Ficha instructiva herramientas de coaching empresarial

Indicador de logro:	Sabe y entiende en que se fundamenta la herramienta del coaching y su paso transformador para fortalecer habilidades y competencias.	Indicador de actitud:	Se interesa en adquirir conocimiento en la herramienta coaching.
N° de sesión:	1	Horas:	4
Tiempo	Estrategia y actividades		Recursos y materiales
50 minutos	<p>Inicio:</p> <ul style="list-style-type: none"> -El instructor da la bienvenida a los aprendices de manera cordial. - Realiza su presentación de una manera amena y logrando la atención de los aprendices con el fin de romper el hielo. -El instructor indica a los aprendices realizar una presentación individual -El instructor realiza una encuesta de saberes previos con el fin de conocer: ¿Si tienen conocimiento sobre Coaching Empresarial?, ¿Si se ha implementado algún proceso de Coaching Empresarial durante la formación?, ¿Si les interesaría tener un proceso de Coaching Empresarial?, ¿Si consideran que el Coaching es una herramienta de apoyo para lograr resultados? -El instructor realizar retroalimentación acerca de las preguntas y aclara dudas al respecto -Posteriormente el instructor vuelve a preguntar: indiquen entonces con sus propias palabras ¿qué es el coaching? Y se crea una plática. 		<p>Video beam</p> <p>Exposición</p> <p>Esferos</p> <p>Papelería</p>
150 minutos	<p>Desarrollo/ Proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> -El instructor expone y explica que es el coaching. -El instructor explica algunos conceptos importantes del coaching para facilitar la comprensión del tema. -El instructor proyecta unas premisas sobre Coaching e indica a los aprendices leer y exponer que entienden en cada una de ellas. -El instructor indica las herramientas que se van a trabajar durante el proceso: Auto concepto, Autovaloración, Autoconfianza, Autocontrol. -El instructor explica la finalidad de Auto concepto y da ejemplos -El instructor da inicio a la primera actividad sobre auto concepto, socializa el objetivo, duración y entrega materiales. -El instructor inicia la segunda actividad, socializa el objetivo y duración. -El instructor explica la finalidad de Auto valoración y da ejemplos -El instructor da inicio a la actividad sobre auto valoración, socializa el objetivo, duración, número de momentos y entrega materiales. -El instructor explica el primer momento y proyecta el paso a paso de este. -El instructor escoge 6 parejas para completar el segundo momento con el fin de socializar cada caso. -El instructor realizar una reflexión final con 5 de los aprendices para para que respondan la pregunta: ¿Qué aporta este ejercicio en tu rol como líder? 		<p>Esferos</p> <p>Papelería</p> <p>Video beam</p> <p>Exposición</p> <p>Impresiones</p> <p>Espaguetis</p> <p>Cinta</p> <p>Masmelos</p> <p>Billetes didácticos</p> <p>Huevos</p> <p>Bombas</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - El instructor explica la finalidad de Autoconfianza y da ejemplos -El instructor da inicio a la actividad sobre autoconfianza, socializa el objetivo, explica las reglas del juego, duración, indica el número de personas que deben conformar el grupo y entrega materiales. -El instructor toma el tiempo (60 segundos) y verifica que cada torre de espaguetis se mantenga en pie -El instructor premia el grupo ganador y resalta la labor realizada por el equipo de trabajo. - El instructor explica la finalidad de Autocontrol y da ejemplos - El instructor da inicio a la actividad sobre autocontrol, socializa el objetivo, duración, y entrega materiales. -El docente y los aprendices interaccionan sobre el tema. 	
20 minutos	Cierre: -Para finalizar la práctica de las herramientas, el instructor agradece la participación y la buena disposición.	
20 minutos	Evaluación: -El instructor realiza una retroalimentación final de todas las actividades para que interactúen e indiquen que aportó la sesión a su vida y a su formación pedagógica.	Impresos proyecto Exposición