

ENSAYO



REDIELUZ

Sembrando la investigación estudiantil

COACHING EDUCATIVO E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA

Educational coaching and university research

Larry Pérez

Facultad de Humanidades y Educación. Universidad del Zulia. Venezuela

Facultad de Medicina. Universidad del Zulia. Venezuela.

Facultad de Odontología. Universidad del Zulia. Venezuela.

larryperez11@gmail.com

RESUMEN

En la actual sociedad del conocimiento, en constante cambio y vertiginosa evolución, se necesitan hombres y mujeres con iniciativa para tomar decisiones y ser capaces de adaptarse a un mundo incierto e imprevisible. El objetivo fue analizar el coaching, como una competencia metodológica que favorece el desarrollo del potencial humano y ayuda a los estudiantes a progresar, de donde están hoy hacia donde pretenden llegar mañana. Esta metodología se basa en el establecimiento de metas personales y en la ejecución de una serie de acciones planificadas que permiten al sujeto poner en práctica determinadas formas de ser y de actuar. En primer momento se profundiza en el coaching: orígenes, delimitación conceptual, características y funciones que asumen los sujetos implicados, información que ayuda a avanzar hacia un modelo que aplicado en la realidad docente universitaria favorece la formación inicial de profesores. Seguidamente se visualiza la estrategia como hilo conductor que gira en torno al desarrollo de las competencias inter e intrapersonales, así como realizar una valoración del proceso y avanzar en las propuestas de diferentes autores tendentes a consolidar este modelo en un futuro, ya que permite que el estudiante pueda adquirir las competencias claves para la investigación como medio para su futura inserción socio-laboral.

Palabras clave: coaching educativo, investigación, docencia universitaria.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, la sociedad globalizada avanza de forma vertiginosa y se rige por una alta competitividad y una compleja tecnología, aspectos en constante transformación. En este contexto, no es extraño que el éxito esté condicionado por la calidad del producto o servicio, por el talento de las personas, por la habilidad de interrelación con el entorno, la capacidad de innovación y la creatividad de los individuos y empresas.

En tales circunstancias, resulta fundamental entender que el conocimiento ya no es, sino que deviene (Sancho y Correa, 2010, 18). El conocimiento ha dejado de ser propiedad exclusiva de la institución escolar y de los docentes, para convertirse en un proceso que el individuo gestiona autónomamente a lo largo de su vida. En consecuencia, se hace necesario formar a las nuevas generaciones para gestionar tales cambios, dotándoles de una serie de competencias.

Ahora bien, en el ámbito universitario, para lograr que los estudiantes puedan gestionar su vida de forma autónoma y responsable, se presenta el coaching, modalidad de asesoramiento que proviene de la evolución del counseling, de esta corriente emerge el modelo de programas y la consultoría, relacionados con la tutoría, mentoring y asesoramiento» (Bisquerra, 2008, 165).

A lo largo de su trayectoria, el coaching se ha convertido en una herramienta clave y exitosa en el manejo empresarial y su influencia se ha extendido a diversos ámbitos. Nuestra propuesta pretende

transferir sus fortalezas al educativo, considerando que con la adecuada aplicación de esta técnica en los escenarios universitarios, los estudiantes aprenderán más y mejor, y estarán con disposición para enfrentarse de forma proactiva a los procesos de investigación, dando origen a nuevos conocimientos.

De tal manera que se presenta, de forma sucinta, el origen, fundamentos, significado y modelos de coaching, lo cual, permite acercarnos a un modelo aplicable en la investigación universitaria.

Este modelo coincide, en gran medida, con la filosofía del proceso de Bolonia (Obiols y Giner, 2011), en ambos enfoques se promueve la autonomía del estudiante, su autoaprendizaje y el desarrollo de competencias, a partir de su compromiso durante el proceso de aprender a investigar.

ORÍGENES, FUNDAMENTOS Y SIGNIFICADO DE COACHING

Debido a la amplia divulgación que existe actualmente del término coaching, se estima conveniente delimitar su origen, fundamentos y enfoques que han permitido que adquiriera cada vez mayor relevancia y entidad.

Las primeras referencias sobre apelativo coach se encuentran en el argot universitario inglés del siglo XVIII, aludiendo al profesor particular que ayudaba a un estudiante a prepararse, rápida y eficientemente para los exámenes. Este sentido prevalece en la actualidad, «porque se entiende que la aplicación del coaching transporta a las personas, desde donde se encuentran hoy, hacia donde les gustaría estar mañana, siendo el coach el facilitador de este viaje» (Bayón et al., 2006, p. 7). En nuestro caso, existe cierto paralelismo con nuestros estudiantes, que hoy se están formando para ser profesionales eficaces, resilientes y promotores del cambio.

El coaching, como ámbito de estudio, surge en Estados Unidos y Canadá, a finales del siglo XX, de la mano de John Whitmore, considerado su precursor en el campo empresarial, donde ha tenido una considerable incidencia y aceptación. Desde los años setenta, revistas científicas, como *Training & Development Journal*, o asociaciones, como *The American Counseling Association (ACA)*, han promovido una aproximación entre el coaching, *counseling* y *consulting* (Sperry, 1993). En nuestro país, una de las primeras publicaciones sobre coaching

aplicado a la educación, aparece en la *Revista de Orientación y Psicopedagogía* (Bisquerra, 2008), como técnica digna de tener en cuenta en el campo de la orientación.

Si bien sus primeros pasos se desarrollan en el ámbito empresarial, sus fundamentos se enmarcan en distintos campos de las ciencias humanas y sociales (filosofía, psicología, orientación, sociología...), pero también derivan de los avances de la programación neurolingüística. Nos vamos a referir brevemente a estas corrientes.

Entre los fundamentos filosóficos cabe destacar la mayéutica socrática y el existencialismo. En realidad, la base subyacente del coaching se apoya en el método socrático, que permite, a base de preguntas, que el alumno vaya resolviendo sus problemas de forma autónoma, llegando a descubrir su verdadero potencial.

Un concepto nuclear del existencialismo (Kierkegaard, Heidegger, Sartre) es el de libertad, que indudablemente se otorga a los estudiantes en nuestra propuesta. Una persona es libre cuando tiene la posibilidad de elegir, equivocarse y decidir a lo largo de su trayectoria vital.

Por otra parte, son varias las corrientes psicológicas que han influido en el desarrollo del coaching como técnica, entre estas: La psicología humanista, el individuo percibe el mundo que le rodea de un modo singular y único; tal percepción constituye su peculiar realidad y determina su comportamiento. Asimismo, el constructivismo, como corriente psicológica actual, ha propiciado su desarrollo. Mantiene que la persona (cognitiva, social y afectivamente) es el resultado de la construcción producida por la interacción entre el ambiente y el individuo. Las construcciones se producen cuando el sujeto interactúa con el objeto del conocimiento (Piaget), cuando tal interacción se realiza con los otros (Vygotsky), y cuando es significativa para el sujeto (Ausbel).

Pero el enfoque que más ha incidido en la aplicación del coaching ha sido el *counseling*, en sus primeros tiempos, las aportaciones más notables provienen de Williamson, quien, desde un enfoque directivo, incide en la formación y experiencia del orientador para ayudar a otro. Posteriormente, desde un enfoque no directivo, cabe destacar a Carl Rogers, quien promovió una nueva forma de relaciones humanas, basada en la confianza en la persona libre y autónoma. Según este autor, a lo largo de la vida, y en función de las vivencias y los

efectos positivos o negativos que el sujeto tiene, se va configurando el autoconcepto. Su teoría se caracteriza por incidir en los procesos dinámicos y de cambio, al igual que sucede en el coaching.

Entre las teorías sociológicas cabe destacar el estudio de las competencias en el ámbito empresarial, que data de 1973, cuando David McClelland fue encargado de detectar las características personales que predecían el éxito laboral de los miembros del Departamento de Estado Norteamericano. Asimismo, es digna de mención la teoría del empowerment, que se remonta a 1988, bajo la influencia de Kenneth Blanchard y Paul Hersey, enfoque que trabaja en la delegación de responsabilidades, mediante la liberación del potencial disponible en las personas (Ramírez y Vivas, 2005).

Desde una perspectiva complementaria, la programación neurolingüística (PNL) del lingüista Grinder y del matemático Bandler representa una de las bases teóricas más sólidas, aceptadas y utilizadas en el proceso de coaching, considerando el lenguaje como un valor esencial del mismo. «La programación neurolingüística se centra en el análisis de la comunicación y de los procesos de cambio, estudiando la estructura de la experiencia subjetiva» (Launer, 2007, p. 122).

De ahí que, la profundización sobre sus fundamentos nos han permitido constatar que, si bien el coaching deriva de diversas corrientes científicas, si queremos aplicar esta técnica en el campo de la educación, indudablemente el counseling, por su influencia, adquiere un protagonismo notorio.

En base a sus fundamentos, estimamos que el coaching se sustenta en una serie de principios, presentes en los enfoques originarios, destacando: a) la importancia de la autonomía del sujeto y del autoaprendizaje; b) la conducta está condicionada por la peculiar visión del mundo que el sujeto se forma a lo largo de su vida; c) la necesidad de que coexista una alta motivación, responsabilidad hacia el cambio y deseo de transformación; d) y la relevancia del proceso comunicativo, pues, a través del lenguaje, de la verbalización de metas y del uso de preguntas poderosas, el individuo se descubre a sí mismo y tiende a actuar.

Por último, el rastreo realizado sobre diversos autores (Bayón, 2006; Bisquerra, 2008; Canteira, 2003; Gordillo, 2008; Haneberg, 2006; Launer, 2007; Whitmore, 2003, etc.) permite aportar una definición, contextualizada en nuestro ámbito de análisis: el coaching es un proceso interactivo y sis-

temático de aprendizaje y descubrimiento del potencial individual, centrado en el presente y orientado al cambio y la excelencia. Pretende desarrollar la autonomía del estudiante, siendo éste el protagonista de los pasos a seguir y de los resultados obtenidos.

COACHING EDUCATIVO E INVESTIGACION UNIVERSITARIA

Como es bien sabido, la sociedad del siglo XXI se caracteriza por numerosos cambios estructurales, que han precipitado modificaciones dentro de los diferentes ámbitos de la sociedad, incluido el sistema educativo (Maureira, 2004). Estos cambios han introducido en la academia nuevos conceptos como la investigación científica (Killion, 2002; Medina y Perichon, 2008) han podido demostrar la alta efectividad del coaching como filosofía reflejada, tanto en su forma de gestionar el desarrollo de las personas, como en el proceso de cambio organizacional.

De hecho el coaching, se proyecta como una herramienta clave para formar docentes líderes transformacionales, capaces de explorar y detectar las reales motivaciones de sus estudiantes (Anderson, 2010; Leithwood, 2009). Docentes investigadores que puedan gestionar y enseñar a gestionar las creencias y emociones, las cuales, en definitiva, son el punto diferenciador entre la simple transmisión de conocimiento y la formación de excelentes seres humanos (Rhodes y Fletcher, 2012). Ya existen antecedentes (Silins y Mulford, 2002) han mostrado la efectividad del modelos de trabajo basados en el coaching en los sistemas educativos.

En consecuencia son múltiples, los beneficios que ofrece a los estudiantes, pues favorece tomar iniciativas propias, reflexionar, decidir autónomamente, buscar y aceptar responsabilidades; esto superando el paradigma de las universidades formadoras de profesionales” (Asociación Española de Coaching, 2011)., es decir, ofrece una herramienta, para logra alto niveles de motivación, mejora en las habilidades organizativas y en las estrategias de aprender investigando a través de la colaboración (Ward, 2012). Esto proporciona nuevas estrategias y enfoques prácticos para ayudar a educadores y estudiantes a afrontar los “viejos” problemas con “nuevas” alternativas de solución (Launer, 2007).

En efecto, el coaching ofrece nuevas compe-

tencias profesionales funcionales que permitan el desarrollo de altas habilidades y capacidades socioemocionales (Medina y Perichon, 2008; Sánchez-Teruel, 2009). Al igual mejorar y optimizar las capacidades innatas, los recursos internos y la creatividad, con el fin de ofrecer los máximos resultados posibles, con base en criterios no sólo de eficacia y calidad, sino de excelencia, convirtiendo así el proceso de aprendizaje en un verdadero aprendizaje transformacional (Cardona y García-Lombaría, 2009).

METODOLOGÍA DEL COACHING EDUCATIVO EN INVESTIGACIÓN

En un contexto de investigación, los beneficios que ofrece la metodología del coaching son los siguientes (Bou, 2007; Sánchez-Teruel, 2009):

La acción tutorial (coaching de acompañamiento) para conseguir el desarrollo personal y social del estudiante.

- Mejorar las relaciones interpersonales y la comunicación interna en los centros educativos.
- Facilitar la coordinación con los servicios sociales y sanitarios de la comunidad.
- Definir la cultura, misión, visión y valores institucionales.
- Fomentar el liderazgo y la gestión emocional para los equipos docentes.
- Resolver conflictos y problemas de convivencia en las instituciones universitarias, abandono/fracaso en la carrera entre otros.
- Sacar el máximo aprovechamiento de la diversidad del estudiante, tanto para aquellos con necesidades educativas especiales como para quienes no las tienen, y convertir, así, a la universidad en un verdadero contexto generador de oportunidades y desarrollador de talentos.
- Mejorar la relación e implicación de las comunidades con la universidad desde un punto de vista sistémico de las situaciones con el método ganar-ganar.
- Aumentar el propio autoconocimiento, la motivación y la autoestima de los docentes como verdaderos guías del proceso.

Tal como expone Gorrochotegui (2010), la implantación del coaching ayuda al estudiante a desarrollar competencias cruciales para la búsqueda de nuevos conocimientos como:

- Aprender a aprender.

- Profundizar en el autoconocimiento, como aprendices a lo largo de toda su vida.
- Articular mejor sus necesidades.
- Mayor grado de autoconfianza, mayor voluntad, capacidad de aprender y cambiar.
- Aumentar su nivel de comprensión y lograr un repertorio más amplio de estrategias de enseñanza y aprendizaje.
- Fomentar la confianza en su propia habilidad de aprender, de tal forma que empiecen a marcar una auténtica diferencia.
- Desarrollar importantes destrezas para toda la vida que pueden aplicarse tanto en contextos de formación como profesionales o en cualquier otros ámbitos (formativo, personales y sociales).

En este enfoque, la responsabilidad del trabajo de investigación es de sus autores, el tutor que actúa como coach, es sólo un “acompañante del proceso investigativo”. La labor del coach estará orientada a promover la reflexión profunda y la acción transformadora del conocimiento.

El profesor-tutor, debe tener conciencia clara de que el conocimiento no está en él como coach, sino en sus coachees, por lo que su función es precisamente facilitarles los recursos y herramientas de trabajo. Es importante que el tutor que actúa como coach tenga conocimiento de la labor investigativa y de los posibles cursos de acción que pudiera sugerir a los coachees, de acuerdo a la necesidad de cada uno de ellos.

El coach es ante todo un líder y como tal, debe ser capaz de estimular en los participantes la automotivación, la autonomía, el despliegue de su potencial creador para el logro de sus metas y la obtención del éxito.

CONSIDERACIONES FINALES

Para el docente investigador, el coaching apoya la experimentación con nuevas estrategias que activen el pensar y actuar en los espacios formativos (Hall y Duval, 2010; Gorrochotegui, 2011; Ward, 2012), permite ver los problemas no como variables negativas, sino como oportunidades para explorar estrategias nuevas e innovadoras, minimizando el impacto de los indicadores de fracaso (Instituto Europeo del Coaching, 2011).

Permite a los profesionales académicos, mayor disposición y conciencia para reflexionar sobre su práctica actual; ganar confianza para experimen-

tar con ideas creativas, por ser conocedor de una gama amplia de técnicas innovadoras de aprender investigando (Wise y Jacobo, 2010). Pero ¿quién podría ejercer de coach en los espacios de investigación? Según Roselló (2008) puede ser desde el tutor, que al formarse en este campo por medio de acciones de vivenciación práctica con coaching. También, el orientador podrá ejercer este rol y profundizar en el conocimiento de nuevas técnicas y herramientas para el desarrollo de su labor, con la finalidad de lograr el aprender autónomo de los estudiantes para que gestionen su conocimiento.

En conclusión, el coaching constituye una estrategia con un amplio conjunto de atributos, que pueden ser utilizados para potenciar el éxito de los estudiantes en el desarrollo de sus actividades investigativas inherentes al desarrollo de los procesos de docencia y extensión en pre y postgrado, al combinar la acción del tutor que actúa como coach, con el estímulo del potencial creador y la automotivación del participante, para el logro de una de sus metas académicas en la resolución de problemas y búsqueda de nuevo conocimientos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asociación Española de Coaching (2011). Del líder clásico al líder coach. Disponible en www.asescoaching.org/2011/06/lider-clasico-lider-coach/
- Anderson, S. (2010). Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela. *Psicoperspectivas*, 9, 34-52.
- Bayón, F. (2010). *Coaching hoy: teoría general del coaching*. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Bou, J. F. (2007). *Coaching para docentes: el desarrollo de habilidades en el aula*. Alicante: Club Universitario.
- Club Universitario (2009). *Coaching para docentes: el desarrollo de habilidades en el aula*. Alicante, España.
- Cardona, P. (2002). *El coaching en el desarrollo de las competencias profesionales*. Barcelona/Madrid: iese, Universidad de Navarra.
- Cardona y García-Lombardía, P. (2009). *Cómo desarrollar las competencias de liderazgo*. Eunsa: Pamplona.
- Carrera, L. y Luz, J. (2008). El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales. *Escuela de Administración de Negocios*, 63, 127-137.
- Cornett, J. y Knight, J. (2008). Research on coaching. En Knight, J. (ed.). *Coaching: Approaches and Perspectives*, 192-216. Thousand Oaks, Estados Unidos: Corwin.
- Vallejos, G. (1998). Formación de Hipótesis en Ciencia Cognitiva. *Revista de Epistemología de Ciencias Sociales*, N° 3, Abril 1998. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Chile. Documento en línea disponible en: <http://rehue.csociales.uchile.cl/publicaciones/moebio/03/index.htm> [Consulta: 2017, abril 30].
- Villaroel, C. (1993). *Reforma y Modernización de las Universidades Nacionales. (Diagnóstico). Primer Informe para CORDIPLAN*. Caracas: Banco Interamericano de Desarrollo-CORDIPLAN.
- Villaroel, C. (1993). *Evaluación y Acreditación de la Educación Superior Venezolana*. IESALC-UNESCO. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.minedu.gob.pe/dcu/files/acredit/AcreditaEvalVenezuela.doc> [Consultado: 2017, mayo 6].
- Villaroel, C. (1998). *Investigación Universitaria en la Educación: Problemas y Perspectivas*. *Revista de Educación y Ciencias Humanas*. UCV. Decanato de Postgrado. N° 8 Enero Julio 1998.