

EL COACHING COMO HERRAMIENTA PARA LA CONVIVENCIA DEL PERSONAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LA SEGURIDAD.

Aurrecochea Isturriaga, Maylibed ¹

RESUMEN

El propósito de este artículo fue Develar desde lo teórico, la importancia del coaching como herramienta para mejorar la convivencia del personal en la Universidad Nacional de la Seguridad de Valencia, estado Carabobo. Se profundizó en las temáticas: El Coaching y su Origen, los tipos o modalidades de Coaching según el contenido, resaltando la importancia de los coaching de uso frecuente: Individual, Grupal, Integral, Deportivo, Organizacional, Neurolingüístico, Ejecutivo, Transformacional, Ontológico, Cognitivo, Empresarial y Educativo. En una postura epistemológica y desde lo metodológico, en el presente artículo se profundiza en la importancia del coaching como herramienta para mejorar la convivencia en las organizaciones educativas, con especial atención en las Universidad, lo cual se circunscribe en la investigación social de tipo cualitativo-documental descriptivo, por cuanto se describió la información obtenida de las fuentes primarias y secundarias (libros, revistas científicas, reportes científicos, videos, grabaciones, filmaciones y documentos electrónicos), los cuales representaron las unidades de análisis, usando un filtro epistemológico de interpretación del texto, como vía de interpretación, para producir nuevo conocimiento, que condujo a estudiar la importancia del coaching, su origen, modelos y aplicación en organizaciones de servicio educativo, para la comprensión en profundidad del fenómeno social y hacia el descubrimiento y desarrollo de un cuerpo organizado de conocimientos, permitiendo indagar, de manera flexible y holística, toda la información para la explicación y entendimiento del objeto de estudio.

Descriptores: Coaching Educativo, Coaching Organizacional, Convivencia entre el personal,

COACHING AS A TOOL FOR STAFF COEXISTENCE AT THE NATIONAL EXPERIMENTAL UNIVERSITY OF SECURITY.

ABSTRACT

The purpose of this article was to unveil from the theoretical, the importance of coaching as a tool to improve the coexistence of staff at the National Security University of Valencia, Carabobo state. The following topics were deepened: Coaching and its Origin, the types or modalities of Coaching according to the content, highlighting the importance of frequently used coaching: Individual, Group, Integral, Sports, Organizational, Neurolinguistic, Executive, Transformational, Ontological, Cognitive, Business and Educational. In an epistemological position and from the methodological, this article delves into the importance of coaching as a tool to improve coexistence in educational organizations, with special attention to the University, which is circumscribed in social research of qualitative-documentary descriptive type, since the information obtained from primary and secondary sources was described (books, scientific journals, scientific reports, videos, recordings, films and electronic documents), which represented the units of analysis, using an epistemological filter of interpretation of the text, as a means of interpretation, to produce new knowledge, which led to study the importance of coaching, its origin, models and application in educational service organizations, for the in-depth understanding of the social phenomenon and towards the discovery and development of an organized body of knowledge, allowing to investigate, in a flexible and holistic way, all the information for the explanation and understanding of the object of study.

Descriptors: Educational Coaching, Organizational Coaching, Coexistence among staff.

¹ Jefe de Desarrollo Profesorado. Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES, Venezuela). Doctorante en Seguridad Ciudadana. Universidad Nacional Experimental de la Seguridad. (UNES, Venezuela) mailibed2803@gmail.com

1. INTRODUCCIÓN.

En el siglo XXI, de competitividad y constantes cambios, las organizaciones tanto de servicio educativo como de producción necesitan contar con colaboradores más competitivos y preparados, no solo en el conocimiento, sino en las habilidades blandas, por cuanto mejoran las relaciones interpersonales y laborales, con el fin de lograr un correcto y efectivo desempeño del personal dentro de sus funciones inherentes a cada cargo.

Las habilidades blandas, son habilidades subjetivas, conocidas como “habilidades de las personas” o “habilidades interpersonales”, las cuales delinear la forma en que se establecen las relaciones interpersonales (tú, con él, con ellos y con los otros), a diferencia de las habilidades duras o hard skills, que reflejan el conocimiento técnico y ayudan al éxito en un trabajo.

Ahora bien, actualmente el recurso humano (el talento) se ha convertido en factor primordial para el desarrollo y rentabilidad de las organizaciones, por ello las acciones se centran en desarrollar herramientas y estrategias que ayuden a liderar los recursos intelectuales y los físicos, a fin de contrarrestar las posibles carencias a nivel social como económico y dar respuesta a los cambios del mercado competitivo, la globalización y el entorno, modificando así, su papel y funcionamiento y, en algunos casos su objeto.

Para lograr el funcionamiento adecuado de una organización, es necesario desarrollar una nueva concepción que permita reenfocar al talento humano como verdadero artífice y activo fundamental de progreso pues el éxito o fracaso de esta, está relacionado esencialmente con el norte y la dirección que tenga sus recursos y el talento humano.

En este escenario de realidades, aparece el coaching como una alternativa significativa para impulsar acciones que mejoren la dinámica interna y los procesos relacionales entre el personal. Este estilo de liderazgo, contribuye al logro de las metas, generando lealtad, confianza, sentido de pertinencia entre los miembros, ya que busca mejorar la convivencia en los diferentes niveles de personal, con relaciones basadas en la confianza, para que las personas descubran su potencial, cognitivo, motivacional, comunicativo, afectivo y relacional y de esta manera alcancen un mayor nivel de aprendizaje y de rendimiento. En este sentido, (Lozano 2008:129) indicó:

El coaching es un estilo de liderazgo que aporta y contribuye al desarrollo de estrategias que favorecen el regimiento personal y profesional de quienes se esfuerzan por conseguir proactivamente el éxito, rompiendo con el paradigma que prioriza el enfoque hacia los resultados financieros, para la eficiencia de las empresas, ya que, a través de

este enfoque, se desarrollan las personas, lo cual apoya tanto los procesos, como los resultados organizacionales.

Por las razones expuestas, las organizaciones se enfrentan al reto, de crear conciencia de prevención en materia de higiene y seguridad laboral, si bien es cierto que la alta gerencia es la encargada de establecer condiciones seguras, el verdadero reto consiste en promover el esfuerzo de todos los integrantes de la empresa, con la finalidad de lograr un beneficio que se traduzca en mejorar la calidad de vida para el empleado y mayor productividad para el empleador. Al respecto (Ampudia Sjogreen 2018:34) menciona “La falta de un clima organizacional adecuado, así como la poca importancia que se le da a los recursos humanos, afecta la competitividad empresarial, originado que se sientan desanimados y se incurre en el mal trato a los clientes”.

Es de hacer notar que muchas empresas pierden su competitividad porque dan mayor atención a recursos que no necesariamente son tan importantes como los recursos humanos. Por ello, la importancia de evaluar y retroinformar a los trabajadores en sus lugares de trabajo, porque se garantiza mejores relaciones entre el personal y un buen desempeño de los mismos, al superar de manera permanente sus dificultades.

2. CONTEXTUALIZANDO EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

Gran parte del crecimiento de las empresas, estriba en un adecuado ambiente organizacional, que permita una mejor convivencia del personal, en el caso de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad, de Valencia, estado Carabobo, se hace referencia al personal directivo, docente, administrativo y de servicio, por tanto un ambiente favorable, permite que este personal se sienta a gusto y comprometido con la organización y con su trabajo y, en consecuencia, su desempeño sea efectivo y eficiente, siempre en la búsqueda de metas de logro.

Lo descrito es un escenario favorable para que la universidad como organización de servicio educativo, opte por capacitar a todo el personal en habilidades blandas, las cuales delinean el comportamiento y las cualidades personales que permiten prosperar en el lugar de trabajo, entre las que se destacan: La organización, adecuada comunicación, el pensamiento crítico, las habilidades sociales, la creatividad, la puntualidad, excelentes relaciones interpersonales, trabajo en equipo, la adaptabilidad y una personalidad amigable, como las diez habilidades blandas más demandadas por los empleadores.

En esta línea de pensamiento, (Alvarado Chamorro 2022:132) indicó “...cuando se presentan mejoras en el ambiente laboral, éste beneficia el desempeño, la motivación y la producción del colaborador, superando así sus propias

expectativas”, Asimismo, señala que en la actualidad un objetivo de las empresas debe ser “...mantener un clima organizacional donde prevalezca la interacción entre compañeros, la participación en la toma de decisiones, el reconocimiento por el trabajo realizado, la confianza, la ética y la responsabilidad social, para propiciar la buena convivencia entre el personal” (Ob. Cit.: 134).

En Venezuela, no solo se ha evidenciado la preocupación de las universidades por obtener resultados positivos respecto a la satisfacción de los trabajadores, sino también la preocupación de ellos respecto a las condiciones del ambiente de trabajo y a las responsabilidades que tienen en su cargo. Según (Gil Mena 2019:17) “...mientras las universidades no presten atención al personal, a futuro tendrán complicaciones, lo cual se verá reflejado en sus niveles de efectividad y eficiencia”. Por ello, se toma en cuenta la importancia de capacitar que es adelantarse al futuro basado en la conveniencia de un aprendizaje anticipativo, el cual según (Girasol 2019:138) “Consiste en la adquisición de las habilidades para enfrentar situaciones nuevas en el futuro, prever la ocurrencia de determinados acontecimientos y crear nuevas alternativas de resolución de problemas”.

Es por las razones expuestas, que el coaching como herramienta para la convivencia del personal puede potenciar las competencias cognoscitivas, afectivas y relacionales, a través del autoanálisis, aprovechar las fortalezas y oportunidades de la organización, ya que con técnicas y procesos adecuados, el coachero (conductor del grupo) apoya de la mejor manera al personal de la universidad Nacional Experimental de la Seguridad, desarrollando sus capacidades y habilidades y al mismo tiempo permitiendo el aprendizaje constante de conceptos, esquemas, estructuraciones, posturas, enfoques y consideraciones, necesarios para llegar hasta donde desee el personal.

Por tal motivo, el coaching tiene como meta el desarrollo de las fortalezas personales para lograr la superación de las debilidades, obteniendo así mejores respuestas ante circunstancias diferentes y desafiantes, ya que al preparar al talento humano, la Universidad invierte en un futuro provisorio, para asegurar su posición en el mercado meta, mediante la respuesta eficiente ante los cambios tecnológicos, sociales y económicos del país.

Se destaca que el ambiente donde las personas se desempeñan, es fundamental para el logro de las metas corporativas, para ello se requiere de la reflexión, el querer hacer, el poder hacer, el poder convivir y finalmente el compromiso para llevarlo a cabo, lo cual no está presente en el ambiente de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad, donde en su dinámica diaria, se observan deficiencias como: funciones no definidas, duplicidad de tareas, poca productividad académica y científica, ineficiencia en la resolución de conflictos, ausencia del

trabajo en equipo, debilidades en la comunicación, todo ello genera malestar e incertidumbre en el ambiente laboral, el bienestar individual, la convivencia del personal y el clima de la universidad.

En función del planteamiento teórico y contextual descrito, surgen las siguientes interrogantes que orientan el desarrollo del presente artículo ¿conoce el personal de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad, la importancia que tiene el coaching para mejorar la convivencia?; ¿qué significado le asignan al coaching?. Si el personal usa las estrategias que le aporta el coaching, ¿se logrará mejorar la convivencia en la Universidad? En torno a lo anterior, este artículo tiene como propósito Develar desde lo teórico, la importancia del Coaching como herramienta para mejorar la convivencia del personal en la Universidad Nacional de la Seguridad de Valencia, estado Carabobo

3. PERSPECTIVA METODOLÓGICA.

En el presente artículo, se profundiza en la importancia del Coaching como herramienta para mejorar la convivencia, lo cual se circunscribe en la investigación social de tipo cualitativo-documental, ya que según (Rodríguez, 2010:79) “Su análisis va enfocado a resaltar los elementos esenciales que sean de aporte significativo al área del conocimiento” y en palabras de (Arias, 2012:27) “La investigación documental cualitativa es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, cuyo propósito es el aporte de nuevos conocimientos”.

Asume el diseño de una investigación secundaria-documental de revisión de evidencias, que como técnica de investigación cualitativa se encarga de recopilar y seleccionar información de documentos (libros, revistas científicas, reportes científicos, videos, grabaciones, filmaciones y documentos electrónicos), los cuales representaron las unidades de análisis, usando un filtro epistemológico de interpretación del texto, como vía de interpretación, para producir nuevo conocimiento.

De acuerdo a estas consideraciones, este tipo de investigación según (Tancara, 2017:12) es entendida como “...la profundización de una serie de métodos y técnicas de búsqueda, procesamiento y almacenamiento de la información contenida en los documentos y la presentación sistemática, coherente y suficientemente argumentada de nueva información en un documento científico”.

Desde una postura epistemológica, esta investigación fue de tipo descriptivo, ya que se describió la información obtenida de las fuentes primarias y secundarias, buscando el conocimiento en relación al fenómeno de estudio. Su postura

ontológica (la naturaleza de la realidad), conduce a develar la importancia del Coaching, su origen, modelos y aplicación en organizaciones de servicio educativo.

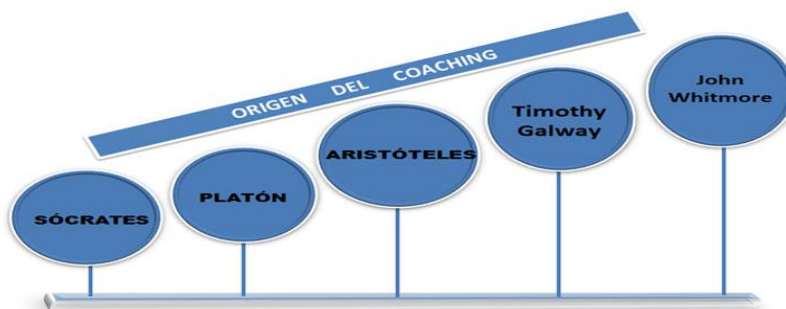
Como método se asumió la Hermenéutica, por cuanto describe el significado conjunto de toda expresión de la vida humana, plasmada en los textos. En palabras de (Valles, 2009: 218) la hermenéutica "...intenta establecer un proceso por medio del cual se haga inicialmente una interpretación en torno al sentido de cualquier fenómeno y en segunda instancia se realice la comprensión de este", para el autor señalado este método representa la circularidad metodológica que permitió ir dando una interpretación profunda a cada documento.

Por ello, la información aportada por las fuentes primarias y secundarias se describió a través de la Hermenéutica, apoyado en (Van Manen, 2013: 715) al indicar "...el investigador está interesado primordialmente por el estudio del significado esencial de los fenómenos, así como por el sentido y la importancia que éstos tienen...". Todo ello en virtud de que las actividades de investigación y métodos propuestos por Van Manen son tanto de naturaleza empírica como reflexiva, donde el interés desarrollado por el investigador es descriptivo, lo cual es congruente con la investigación cualitativa-documental.

4. EL COACHING: SU ORIGEN.

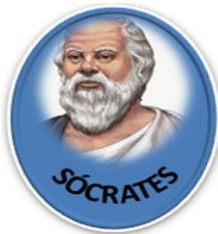
Para identificar el origen del concepto de coaching es necesario remontarse a la civilización griega, al derecho y a la filosofía romana, a la mayéutica de Sócrates cuando planteaba "no existe el enseñar, sino sólo el aprender" y a Platón, al habla del "diálogo constructivo", que facilita el que la gente se conozca y comprenda mejor, que entienda "quién es y qué quiere ser" poniendo los medios para alcanzarlo. Obsérvese en la figura como ha sido la evolución de coaching.

Figura 1: Origen del Coaching



Fuente: Tomado de Argel (2022). Disponible en: <https://p/excp-sbvjphx/origen-del-coaching/>

Es necesario adentrarnos en la Grecia del 450 A.C. para dar con la era que los expertos han definido como la del nacimiento del coaching, siendo nada más y nada menos Sócrates su precursor indiscutible. Considerando el momento histórico y el legado de su fundador, es fácil deducir que este método representa el punto de partida que sentaría las bases sobre el estudio del comportamiento humano



Sócrates tomó en consideración, algunos elementos usados en el Coaching ya que este filósofo griego fue el primero en emplear y promover el Diálogo como el mejor medio para motivar a sus discípulos a "alcanzar el conocimiento y la verdad". Ayudaba a otros, a través del arte de hacer preguntas, ya que desde estas perspectivas las personas tenían la capacidad o el potencial para descubrir las respuestas por sí mismos. Sócrates hizo famoso su Método de Diálogos (Mayéutica) basado en preguntas, ya que con

el arte de preguntar conseguía que las personas representaran ideas, que se pariesen a sí mismas, su más clara señal de identidad, su mayor legado fue su Ética, la cual es la esencia del Coaching.



A Platón se le reconoce las estructuras de sus diálogos como sesiones primitivas de coaching, ya que desde la perspectiva platónica, el desarrollo de la persona que recibe el coaching tiene lugar a través del diálogo constructivo, un dialogo que no busca el simple traspaso de conocimiento, si bien en ocasiones aporta cierta información, sino ayudar al otro a encontrarlo por sí mismo. Identificó cuatro tipos de conocimiento: 1)-Imaginación (Eikasía) que es el grado de conocimiento más alejado de la verdad, se

representa a través de imágenes del mundo llamadas eikónes, que son imitaciones del mundo exterior; 2)-Creencia (Pístis) es la forma en que se conoce el mundo, es el conocimiento de lo físico natural, significa creencia y confianza, es un tipo de conocimiento basado en el hábito; 3)-Conocimiento deductivo (Diánoia) y 4)-Inteligencia o intuición (Noesis).

La Diánoia (διάνοια) es un término griego que se traduce como "razón discursiva" y que remite a la capacidad de la razón para obtener conocimientos mediante la progresión de las premisas a una conclusión que necesariamente deriva de aquellas; generando el conocimiento obtenido mediante causas y principios.

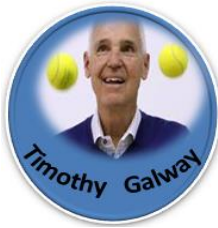


Para Aristóteles, Noesis, en griego (νόησις), refiere la primera percepción por intuición, se refiere a aquella capacidad de la razón de intuir de forma inmediata el conocimiento, si y solo si, es de la realidad inmediata. Aristóteles decía en su ética Nicomáquea "Lo mejor que puede hacer el ser humano con su vida es buscar el bien más perfecto...", tal parece ser, sobre todo, la felicidad, pues la

elegimos por ella misma y nunca por otra cosa y afirmaba "...mientras que los honores, el placer, la inteligencia, los deseamos, pues pensamos que gracias a ellos seremos felices".

Reconoce que el hombre puede llegar a ser lo que desee, para ello se debe recorrer el camino entre donde se está y a donde se quiere llegar, esta es una de las premisas importantes del coaching. Por ello, en un proceso de coaching se busca mejorar aquellas áreas que permitan lograr los objetivos que nos proponemos ya que un buen proceso de coaching ayuda a entendernos mejor a nosotros mismos, con nuestros puntos fuertes y contradicciones, también permite entender a la familia, a nuestros compañeros de trabajo, para conseguir resolver los retos u obstáculos que nos impiden avanzar.

Timothy Galway, Nacido en 1938 en San Francisco, California, es un autor que ha escrito una serie de libros en los que se ha establecido una nueva metodología para el entrenamiento y para el desarrollo de la excelencia personal y profesional en una variedad de campos, que él llama "The Inner Game". Timothy Galway Estadounidense, es el precursor del coaching de negocios, una disciplina que está en pleno crecimiento y apogeo, su trabajo ha ayudado a fundar el movimiento actual del coaching personal y coaching ejecutivo; considerado por muchos Padre del Coaching moderno.



Este experto en coaching indica que en cada actividad humana (personal, familiar, social, laboral) hay dos ámbitos de actuación: El exterior se juega en un escenario externo para superar los obstáculos externos y para alcanzar un objetivo externo. El juego interior se lleva a cabo dentro de la mente del jugador y se juega contra varios obstáculos como el miedo, la duda, los lapsos de atención y la limitación de conceptos o suposiciones y se juega para superar los obstáculos autoimpuestos que impiden a la persona o equipo acceder a todo su potencial.

Considerado como el padre del Coaching Moderno, es uno de los principales impulsores del coaching en todo el mundo, y se le conoce como el principal Business (Coach en el Reino Unido). Sus trabajos le han convertido en el autor de mayor repercusión e influencia en esta disciplina, y es un destacado especialista en cuestiones de liderazgo y desarrollo de las organizaciones.



John Whitmore define coaching moderno, como un método que consiste en ayudar a alguien a pensar por sí mismo, a encontrar sus respuestas y a descubrir dentro de su potencial, su camino al éxito. El coaching moderno busca liberar en las personas sus potencialidades, para que puedan lograr su rendimiento al

máximo, pero de calidad, ayuda a que los otros aprendan, en vez de enseñar y dar órdenes, ya que todos nacemos con una capacidad innata y natural de aprender. Whitmore destaca que guardamos en nuestro interior el potencial necesario para fortalecernos en lo cognitivo, afectivo, social y relacional, ya que el coaching moderno es un método pensado para mejorar el rendimiento en cualquier área, utilizándolo de manera muy estructurada o de manera informal.

Este tipo de coaching se usa para motivar a los empleados, delegar tareas, resolver problemas, reforzar a los equipos de trabajo, relacionarse de manera interpersonal, desarrollar planes de acción, para valorar y evaluar el desempeño y el rendimiento del talento humano. Sería interesante que la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad, de Valencia, estado Carabobo, implemente como herramienta para la convivencia del personal el Coaching Moderno, por los beneficios que aporta a las organizaciones de servicio educativo.

5. TIPOS O MODALIDADES DE COACHING SEGÚN EL CONTENIDO.

Hoy en día el término *coach*, palabra del inglés que en castellano significa “entrenador”, “guía”, identifica al profesional que transmite su sabiduría en los temas que en cada época presentan mayor importancia y relevancia y cuyo principal objetivo es motivar a los participantes y sacar lo mejor de ellos en el plano individual-personal, familiar, social o profesional. Existen muchos tipos de coaching que se diferencian en el enfoque y los objetivos que persigue, así como en el método, los más usados se observan en la siguiente figura:



Figura 2: Tipos de Coaching. Fuente: Tomado de Girasol (2019).

5. 1 *coaching individual*.

Es un espacio en el que a través de preguntas, se pretende identificar la causa, el origen de los sucesos que han ocurrido en la vida de la persona y que causa preocupación, inconformidad y molestia constante, limitándola e impidiéndole desarrollar su potencial.

Es un proceso de transformación donde el protagonista es la persona que lo recibe y se identifica como coachee, está acompañada del Coach en su propio aprendizaje a través de la escucha, la indagación, el feedback y cuestionando la forma de observar y de vivir el mundo por parte del coachee. El objetivo del coach personal es ayudar a los clientes a desarrollar proyectos personales y laborales, con profesionales que sirven de apoyo, de guía y de motivación para alcanzar las metas marcadas. Su Intervención también puede facilitar procesos de transición como, por ejemplo, un divorcio, problemas con los hijos, embarazo precoz en la familia, un despido.

5.2 Coaching grupal.

El Coaching grupal trabaja con equipos de desarrollo y alto rendimiento, ya sean equipos de trabajo, directivos y deportivos, buscando que todos los integrantes se planteen un plan de acción y un objetivo en común que asegure el éxito del grupo. Su propósito es lograr que cada uno de sus miembros alcance su pleno potencial y que el equipo como un todo trabaje cohesionado y como una unidad para la consecución de un objetivo común. Para hacer coaching grupal se deben seguir cinco (5) pasos: 1)-Crea un grupo de trabajo; 2)-Prepara la temática a desarrollar; 3)-Elabora un planning o guión; 4)-Convoca a los asistentes y 5)-Extrae conclusiones grupales.

Para lograr éxito en una sesión de coaching grupal, lo primero que se debe hacer es alinear esfuerzos, luego usar diferentes métodos, tales como el árbol de los logros, las preguntas reflexivas o la técnica de las cualidades, los cuales son dinámica muy apropiada cuando se esté trabajando con metas y objetivos en la planeación estratégica y durante el seguimiento de cada caso.

5.3 Coaching integral.

Es una metodología de desarrollo personal y profesional que tiene como objetivo ayudar a las personas a alcanzar su máximo potencial. Se basa en la idea de que todos tenemos un potencial innato para crecer y mejorar, y que el coaching puede ayudarnos a desbloquear ese potencial.

En su forma más simple el coaching integral, significa ayudar al individuo a construir las habilidades necesarias para enfrentar su situación en la vida, mediante un proceso que facilita el cambio y da soporte al desarrollo de una persona. La belleza de este tipo de coaching es que la colaboración es una auténtica, en la que el coach y el cliente prosperan en la sinergia preciosa y única de dos personas trabajando juntas hacia la misma meta en común. El coach no es un maestro, sino alguien que

puede ayudarte a ver las cosas desde múltiples perspectivas y con múltiples alternativas de superación.

5.4 Coaching deportivo.

Es un proceso mediante el cual un entrenador o coach se encarga de potenciar el talento y los recursos del deportista o coachee, de manera que su rendimiento crezca. Entre sus funciones destacan: 1)-ayudar al deportista a superar sus miedos, bloqueos y temores; 2)-motivar y fomentar la autoestima del deportista; 3)-asesorar a los equipos deportivos facilitando la comunicación entre sus miembros y 4)-seguir el progreso del deportista. Un coach deportivo de éxito debe formarse en dos campos que provienen de distintas disciplinas pero que se complementan. Por un lado, tener conocimientos sobre las actividades físicas y, por el otro, ser una persona con gran empatía y con formación específica en coaching

5.5 Coaching organizacional.

Es un proceso de acompañamiento a las personas y las organizaciones en el desarrollo de sus competencias con el objetivo de conseguir los retos estratégicos deseados. Sus técnicas son: 1)-preguntas de reflexión; 2)-escucha activa; 3)-generar empatía y conexión emocional; 4)-motivar al equipo; 5)-crear responsabilidad y compromiso; 6)-control de los resultados; 7)-retroalimentación constructiva y 8)-reconocimiento del progreso y feedback.

5.6 Coaching PNL.

El coaching basado en la Programación Neuro Lingüística (PNL) es un modelo de comunicación altamente efectiva, basado en la creencia que todo comportamiento tiene una estructura y esta puede ser aprendida, cambiada, diseñada e instalada, plantea que “Tus creencias no están hechas de realidades, sino más bien es tu realidad la que está hecha de tus creencias”. El coaching PNL, también conocido como coaching Neurolingüístico tiene como objeto brindar apoyo a personas, organizaciones y equipos de trabajo, para impulsarlos hacia resultados extraordinarios en su entorno personal y labora.

5.7 Coaching ejecutivo.

Es una herramienta centrada en el diálogo que mejora nuestro rendimiento profesional y nuestro bienestar, desarrollando temas como el liderazgo, la resiliencia, las relaciones interpersonales, la empatía, la motivación y la toma de decisiones, en un entrenamiento para que los directivos de las organizaciones de servicio educativo o de producción, desarrollen las habilidades y actitudes que

necesitan para mejorar su actividad profesional, aunque también se persigue una transformación más integral a nivel personal.

5.8 Coaching transformacional.

El coaching transformacional se centra en el empoderamiento de la persona, realizando acciones que promueven su crecimiento. Para ello, se busca identificar las oportunidades de esta persona y las cualidades de las que dispone para alcanzarlas, se trabaja con las creencias limitantes que pueda tener la empresa, así como con los bloqueos que le han impedido avanzar. Abre la puerta de la consciencia de la persona y profundiza en ella de tal forma que se encuentre sentido a la vida, felicidad, equilibrio y bienestar, para que de esa manera pueda llegar a alcanzar sus metas y objetivos, personales, familiares, educativos y laborales.

5.9 Coaching ontológico.

La historia del coaching ontológico comenzó a gestarse hace miles de años en la antigua Grecia, uno de sus precursores fue Sócrates. El filósofo utilizaba con sus discípulos un método que promovía el empleo de la conversación para llegar al conocimiento. Es una técnica que permite revisar, transformar, desarrollar y optimizar la manera en la que somos y nos desenvolvemos en el mundo al cuestionarnos la forma en que actuamos.

La idea es apoyar a las personas en la consecución de sus objetivos y en la creación de una nueva forma de ser, se presenta como una conversación que crea una nueva cultura y no como una técnica dentro de la cultura subyacente. Es una dinámica de transformación mediante la cual las personas y organizaciones revisan, desarrollan y optimizan sus formas de estar siendo en el mundo.

5.10 Coaching cognitivo.

Es una técnica que ha tenido mucho auge últimamente debido al afán de las personas de obtener herramientas que mejoren sus actividades en la vida cotidiana y/o en la vida profesional. Es el tipo de coaching que se centra en entrenar el procesamiento de información a partir de la percepción y desarrollar habilidades para que las personas afronten sus problemas, impulsándolos a que se conozcan a sí mismos de la mejor manera y encuentren la respuesta indicada ante situaciones más complejas.

5.11 Coaching empresarial.

En su acepción más amplia, es un método de empoderamiento personal, consiste en una serie de herramientas enfocadas en la resolución de problemas personales

o profesionales. Aspectos como la autoestima, el autoconocimiento, el autocuidado y las relaciones interpersonales entran en el espectro de acción de este tipo de coaching, no así problemas clínicos como la ansiedad, la depresión y otras afecciones de la mente, para las cuales hay que contemplar la ayuda de un especialista en salud mental.

5.12 Coaching educativo.

Tiene como fin fomentar un crecimiento y aprendizaje con base en metodologías experienciales, en las cuales se busca llegar a soluciones entre alumnos y docentes a través de autorreflexiones que fomenten los cambios cognitivos y emocionales en la persona. Hace referencia al conjunto de acciones que lleva a cabo un individuo y que tienen como objetivo acompañar a otras personas a conseguir sus objetivos, potenciando sus habilidades y aportando recursos para superar sus limitaciones en el ámbito formativo. De esta manera podemos decir que este tipo de coaching no consiste únicamente en enseñar, sino en poner todas las facilidades posibles para que la persona orientada sea capaz de aprender por sí misma. El coach destierra del vocabulario del alumno la palabra *obligación* y la cambia por implicación, *compromiso* y *responsabilidad personal*.

6. CONSIDERACIONES FINALES.

El entorno altamente competitivo y cambiante, obliga a las empresas a ser flexibles y contar con un talento humano suficientemente formado y preparado con una mentalidad abierta y creativa que les permita modificar su forma de pensar y actuar acorde a las exigencias organizacionales.

El coaching se presenta como una herramienta para el desarrollo de un nuevo paradigma organizacional, basada en una metodología orientada a trabajar con el talento humano para fomentar de forma directa el desarrollo personal, permitiendo indirectamente el crecimiento de las empresas.

Las propuestas de coaching para las organizaciones educativas no pueden ser genéricas, deben enfocarse en las necesidades propias de cada institución, para ofrecer herramientas acordes con las necesidades del talento humano en cuanto a sus relaciones interpersonales, capacidad de trabajo en equipo, mejorar la convivencia y generar un clima laboral productivo.

7. REFERENCIAS.

Alvarado Chamorro, J.L (2022) El coaching y su impacto en el clima organizacional del personal administrativo de la empresa Inversiones PROALMEQ S.A.C. de la ciudad de Huánuco. Universidad Continental. Huancayo. Perú.

- Ampudia Sjogreen, D.E (2018). Factores de Competitividad Empresarial en el Sector Comercial. Repositorio de la Universidad de la Costa Facultad de Contaduría y Administración. Obtenido de Universidad de la Costa Facultad de Contaduría y Administración. [Documento en línea] Disponible en: <https://bit.ly/3wOmuZZ>.
- Argel, Y (2022) Origen del Coaching. [Documento en línea]. Disponible en: <https://p/excp-sbvjphx/origen-del-coaching/>
- Arias, F. G. (2012) El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología Científica. 6ª edición. Caracas. Editorial Episteme.
- García, A. (2012). Introducción a la metodología de la Investigación científica. Colombia. Editores Plaza y Valdés.
- Gil Mena, F. (2019). Management & empleo. Obtenido de Gestión. [Documento en línea]. Disponible en: <https://bit.ly/2YZ6p78>.
- Girasol, F. (2019). Desayunando Coaching: Una introducción a la práctica que transforma personas, equipos y organizaciones. Argentina. [Documento en línea]. Disponible en: <https://fernandogirasol.com/desayunando-coaching/>
- Hallbom (2018) El coaching ejecutivo. [Documento en línea]. Disponible en: <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/el-coaching-ejecutivo-y-su-importancia-en-las-organizaciones>.
- Lozano, L (2008) El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales. Revista-Escuela de Administración de Negocios N° 63, p.p. 127-137. Universidad EAN. Colombia.
- Rodríguez, G. (2010). Metodología de la Investigación Cualitativa. Málaga. España. Ediciones Aljibe.
- Tancara, C. (2017). La investigación documental en la investigación científica. 4ta edición. La Paz, Centro Nacional de Documentación Científica y Tecnológica.
- Valles, M. (2009). Técnicas cualitativas de investigación social. Madrid. Editorial Síntesis, S.A.
- Van Manen, M. (2013) Investigación educativa y experiencia vivida. Ciencia humana para una pedagogía de la acción y la sensibilidad. Barcelona, Editorial Idea Books SA.