

COACHING EDUCATIVO EN EL MEJORAMIENTO DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA BARINAS

EDUCATIONAL COACHING IN THE IMPROVEMENT OF TEACHERS OF THE NATIONAL UNIVERSITY OPEN BARINAS

Rosa Margarita González¹

RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo proponer el coaching educativo en el mejoramiento del personal docente de la Universidad Nacional Abierta (UNA) Barinas. El estudio trata de un proyecto factible con diseño de campo de tipo descriptivo, se utilizó como técnica de recolección de datos, la encuesta con preguntas dicotómicas si y no, se le aplicó a la población que están conformada por (20) docentes de la UNA Barinas, en la validez del instrumento se empleó el criterio de juicio de tres expertos, la confiabilidad se aplicó el cuestionario a una muestra piloto y se realizaron los cálculos a través del coeficiente Ku de Richardson, dando como resultado 0.80, su consistencia es alta y se aplicó a la población objeto de estudio. Para concluir se plantea que el coaching educativo es una herramienta que permite potenciar las competencias individuales de los educandos, incrementa su aprendizaje, posibilita la resolución de dificultades, produciendo un cambio de motivación y actitudes positivas, ayudando a crear las condiciones apropiadas para aprender y crecer, fundamentándose en las cinco (5) claves: Potencial de alumnos, autoconciencia, empoderamiento, feedback, desarrollo de competencias. Por ello, esta herramienta busca un aprendizaje para poder guiar, transmitir, sus destrezas de trabajo a través de una actitud positiva estudiando y descubriendo en el ámbito de; saber escuchar, saber hacer su trabajo, para tener las técnicas definidas al momento de aplicarlas, permitiéndole descubrir su talento como ser humano mejorando su desarrollo personal y profesional contribuyendo a la calidad educativa de la Universidad Nacional Abierta.

Palabras Claves: *Coaching Educativo, mejoramiento, personal docente, universidad.*

ABSTRAC

This article aims to propose educational coaching in the improvement of teaching staff of the National Open University (UNA) Barinas. The study deals with a feasible project with descriptive field design, was used as a data collection

technique, the questionnaire questionnaire with yes and no questions, it was applied to the population that are made up of (20) teachers of the UNA Barinas, in the validity of the instrument was used the judgment criterion of three experts, the reliability was applied the questionnaire to a pilot sample and the calculations were made through the Richardson Ku coefficient, resulting in 0.80, its consistency is high and Was applied to the population under study. In conclusion, it is proposed that educational coaching is a tool that enhances the individual competences of learners, increases their learning, makes it possible to solve difficulties, producing a change of motivation and positive attitudes, helping to create the appropriate conditions to learn and grow , Based on the five (5) keys: Student Potential, Self-Awareness, Empowerment, Feedback, Competency Development. Therefore, this tool seeks learning to be able to guide, transmit, their work skills through a positive attitude studying and discovering in the field of; To know how to do their work, to have the techniques defined at the moment of applying them, allowing him to discover his talent as a human being improving his personal and professional development contributing to the educational quality of the National Open University.

Keywords: *Coaching Education, improvement, teaching staff, university.*

INTRODUCCIÓN

El desarrollo del coaching como estrategia esta orientadas al mejoramiento de los procesos administrativos, es una disciplina nueva que conduce al logro de objetivos permitiendo desarrollarse personal y profesionalmente. Es una competencia que ayuda a pensar diferente, a mejorar las comunicaciones que se mantienen en la universidad y profundizar el conocimiento de los involucrados del mismo. Se podría decir que el Coaching es el arte de trabajar con los demás para que ellos obtengan resultados fuera de lo común y mejor en su actuación. Es una actividad que genera nuevas posibilidades para la acción permite resultados extraordinarios en el desempeño docente.

El coaching educativo es la capacidad de articular, conceptualizar, promover espacios para un cambio efectivo de las condiciones que inhiben el mejoramiento de todos. Por lo tanto es imprescindible que el líder educativo posea el entendimiento, el conocimiento, la visión, los hábitos de pensamiento, la

disposición de indagar, cuestionar o problematizar, la inclinación a tomar riesgos, para evaluar consecuencias.

A partir estos supuestos, el objetivo de la investigación es proponer el coaching educativo en el mejoramiento del personal docente de la Universidad Nacional Abierta (UNA) Barinas. Sustentado en lo anteriormente expuesto, la (UNA) Barinas, como institución de educación universitaria, presenta un personal docente en su mayoría con una destacado potencial dispuesto a desarrollar un trabajo eficiente y cumplir con sus funciones, sin embargo, se ven a afectados por factores organizacionales, además de presentar una variedad de problemas, puntualizando de manera profesional se evidencia que muestran resistencia al cambio, al no estar de acuerdo con las nuevas políticas del Ministerio de Educación Universitaria a lo que acusan; falta de organización interna, comunicación poco efectiva y poca aceptación de compañerismo.

En efecto, esto trae como consecuencias la desmotivación y desinterés por las actividades que se realizan lo que resulta negativo para la gestión directiva en el momento de delegar funciones e incide directamente en el desempeño laboral de cada uno de los docentes que labora en Universidad Nacional Abierta Barinas. Por tal razón, se hace necesario crear mecanismos que preparen al personal directivo para generar un cambio en la motivación y la organización del personal, mediante estrategias adecuadas para que el personal docente logre asumir con responsabilidad y ética sus funciones, se propone el coaching educativo en el mejoramiento del personal docente del Universidad Nacional Abierta Barinas.

En virtud de lo anteriormente expuesto se tiene como objetivo general: Proponer el coaching Educativo en el mejoramiento del personal docente de la Universidad Nacional Abierta (UNA) Barinas; y como objetivos específicos, se tienen:

Diagnosticar el conocimiento manejan las autoridades de la UNA Barinas, acerca del coaching educativo en mejoramiento del personal docente.

Determinar la factibilidad del coaching educativo en el mejoramiento del personal docente en la función de las autoridades de la UNA Barinas.

Diseñar una propuesta del coaching como factor emergente en el mejoramiento del personal docente de la universidad la UNA Barinas

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Coaching Educativo en el mejoramiento del personal docente

Dentro del contexto educativo la figura del docente tiene un rol fundamental ya que de allí se forma, se proyecta el nivel educativo que se requiere. A su vez son ellos los encargados de generar las actividades y estrategias que vayan en función de sus estudiantes, fomentando iniciativa, creatividad, concepción de los aprendizajes. Por consiguiente los docentes deben constituir una figura de asesoramiento pedagógico que los lleve a la integración del coaching en los diferentes centros educativos y de este modo tener mejor resultados, el coaching ha evolucionado a tal fin que se ha trasladado del ámbito empresarial al ámbito educativo, representando un medio estratégico dentro de esta organización.

En este contexto, es pertinente señalar que Bou, (2007), define al coaching educativo como:

Proceso sistemático de aprendizaje, focalizado en la situación presente y orientado al cambio, en el que se facilita unos recursos y unas herramientas de trabajo específicas que permiten la mejora del desempeño en aquellas áreas que las personas demandan, que en líneas generales lo aglutinaría en tres conceptos claves 1) la palabra o el lenguaje, que se basa en un dialogo entre el coach (el docente) y el coachee (el educando), donde el coach mediante la formulación de preguntas inteligentes y comentarios, intenta que el coachee sea consciente de sus equilibrios actuales y pueda llegar a superarlos, alcanzar los objetos que se proponen. 2) el aprendizaje, arte de aprender a aprender, más que de enseñar, y 3) el cambio, disciplina que trata al cambio, de cómo facilitar cambios, comportamientos,

actitudes, destrezas, habilidades, y competencia en la misma persona.
(p.11).

Es importante acotar que con esta nueva herramienta se adquiera nuevas competencia dentro del proceso de aprendizaje, sea el coach (profesor) un profesional con actitudes personales, grupales al servicio de la producción de buenos resultados, tomando en cuenta que la educación es la base fundamental de toda sociedad. El coaching es de vital importancia ya que como herramienta educativa proporciona el crecimiento, desarrollo que se necesita. Lo cual se quiere que el docente adquiera competencias similares para lograr ser un exitoso coach.

Universidad

Los retos planteados por los fenómenos de la globalización, la revolución científica tecnológica y la rápida obsolescencia del conocimiento, exigen el establecimiento de lineamientos y políticas para orientar los cambios y transformaciones en los sistemas e instituciones de educación superior. Todo ello, implica el surgimiento de nuevas formas de organización social, como lo es el planteamiento de nuevos modelos de gestión universitaria que responda a la sociedad que está emergiendo, en el cual la institución se constituya en centro de producción de conocimientos que pueda ser transmitido por vía de la docencia y la extensión, de manera tal que éstas, al enriquecerse con la investigación, logren un verdadero equilibrio entre las tres funciones básicas de la universidad, cuyo objetivo sea el logro de la excelencia, reflejado en los aportes científicos, técnicos y humanísticos que la comunidad universitaria realice.

Al respecto, Canestrari (2001), señala que la universidad actual debe ser ventana abierta para recoger del entorno sus diversas manifestaciones, inquietudes, problemática, puente de salida de la cultura, de la ciencia para la transformación de la realidad circundante.

En tal sentido, la Ley de Universidades (1970, Art.6), contempla que la finalidad de la universidad es una en toda la nación. Dentro de este concepto se atenderá a las necesidades del medio donde cada universidad funcione, se respetará la libertad de iniciativa de cada institución.

Cuadro 1

Operacionalización de las Variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Coaching educativo	Es una figura que se preocupa de planificar el crecimiento personal y profesional de las personas, y como tal, debe asumir su rol de acuerdo a la situación que se le presente en una organización o institución.	Coaching	Educativo	1
		Creatividad	Estrategias	2
			Motivación	3
		Competencias	Transformación	4
			Pedagógicas	5
			Programas	6

Fuente: González, R 2017

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación teóricamente se sustenta sobre el coaching educativo en el mejoramiento del personal docente de la Universidad Nacional Abierta Barinas. En cuanto al enfoque metodológico el estudio asume el paradigma cuantitativo, fenomenológico que entiende los eventos desde el punto de vista de las múltiples interacciones que los caracteriza. Constituyendo la unidad de referencia para el estudio, comprensión de los eventos de la realidad, en un contexto de relaciones e interacciones multidimensionales constantes.

En la metodología de objeto de estudio es externo al sujeto que lo investiga tratando de lograr la máxima objetividad. El tipo de investigación en cuanto a su

modalidad, se enmarcó en un proyecto factible, del cual la Universidad Nacional Experimental Libertador (2012), señala que:

La elaboración de una propuesta de un modelo operativo viable, o una solución posible a un problema de tipo práctico, para satisfacer necesidades de una institución o grupo social. La propuesta debe tener apoyo, bien sea en una investigación de campo o una investigación de tipo documental y puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos, procesos. (p.7).

En este caso se desarrolló un estudio cuyo propósito fue formular un modelo operativo viable que oriente a través del Coaching Educativo en el Mejoramiento del Personal Docente de la universidad Nacional Abierta Barinas. El diseño de la investigación es descriptivo y de campo, permitiendo obtener una visión aproximada de la realidad. En relación a lo antes expuesto, se puede decir que se ajusta a la finalidad del estudio. Respecto al diseño la investigación de Campo, resultando adecuada para el desarrollo de la investigación.

Para el desarrollo de esta investigación se elaborará una propuesta, que de acuerdo a la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL) (2012) comprende las siguientes etapas generales: diagnóstico, factibilidad, diseño, fundamentación teórica de la propuesta, procedimiento metodológico, actividades, recursos necesarios para su ejecución, análisis, conclusiones sobre la viabilidad y realización del proyecto y en caso de su desarrollo, la ejecución de la propuesta y la evaluación. Sin embargo, para la presente investigación se tomarán en consideración las siguientes fases: En cuanto a la población es finita y en su totalidad está distribuida en veinte (20) docentes de la UNA y las mismas se consideraron en su totalidad como unidades de estudio, por lo que la muestra fue tipo censo.

Fase I: Diagnóstico. En esta fase se utilizará la observación directa, el análisis y la síntesis como paso inicial de la investigación. La observación permitirá

definir el objeto de conocimiento basado en la experiencia laboral y profesional del autor acerca de la naturaleza y magnitud de la situación sobre Coaching Educativo en el Mejoramiento del Personal Docente de la universidad Nacional Abierta Barinas.

Fase II: Factibilidad. La factibilidad de la propuesta se determina una vez analizado los resultados del diagnóstico, donde se detectó la necesidad, luego se procedió a realizar y ejecutar el estudio de factibilidad que permitió concretar la probabilidad de diseñar un plan de estrategias emergentes para ser aplicadas a la población docente objeto de estudio. En esta fase se verificó la factibilidad del proyecto desde el punto de vista técnico, económico, legal; la realización, ejecución de esta propuesta no exige inversión económica, sino la disponibilidad del personal para poner en práctica dicho plan de estrategias que permitirá un mejor ambiente de trabajo. Asimismo, se procedió a la selección de los antecedentes investigativos, como las bases teóricas, legales en las que se fundamentó la investigación, proceso que se realizó de una esforzada búsqueda de información documental. Además se recolectó directa del contexto real mediante una investigación de campo, para describir e identificar las necesidades presentes que permitirán establecer una versión objetiva acerca de la necesidad existente.

Fase III: Diseño de la Propuesta. La elaboración de la propuesta estará enfocada en elaborar una propuesta de Coaching Educativo en el Mejoramiento del Personal Docente de la universidad Nacional Abierta Barinas, tomando como base los resultados del diagnóstico, en la misma se tomó en cuenta la presentación, justificación, fundamentación teórica y legal, objetivos, estructuras, factibilidad y administración. En tal sentido, la UPEL (2012), plantea que en esta etapa “se permite establecer las características estructurales y funcionales de la propuesta para garantizar su aplicación.” (p.28).

Así mismo, se utilizó como técnica de recolección de datos, la encuesta con preguntas dicotómicas si y no, la validez la validez del instrumento se empleó el criterio de juicio de tres expertos, la confiabilidad se aplicó el cuestionario a una muestra piloto, se realizaron los cálculos a través del coeficiente Ku de Richardson, dando como resultando 0.80, su consistencia es alta, se aplicó a la población objeto de estudio.

CONCLUSIONES PREVIAS

Para concluir, dando repuesta al objetivo planteado en la creación intelectual, Coaching Educativo en el Mejoramiento del Personal Docente de la universidad Nacional Abierta Barinas. El coaching educativo desarrolla el potencial y mejora del rendimiento del educando destacando sus competencias sobre temas como conocimientos, habilidades, destrezas, fomentando un liderazgo a nivel educativo, que aumente su automotivación, su autoestima e implicación en las actividades educativas, en las relaciones personales con sus compañeros y docentes como equipo de trabajo.

Siendo los nuevos mecanismos aplicativos en el coaching educativo amerita sustentarse en una emocionalidad diferente, es decir generar confianza para mejorar la eficacia en la gestión del trabajo en equipo y de reflexión resultando ser un factor altamente motivador, ser un generador de innovaciones mediante los procedimientos de la investigación, produciendo seguridad y confianza entre los educandos y docentes.

Teniendo el coaching educativo en la búsqueda de la efectividad y de la eficiencia que garantice el logro de los objetivos individuales y compartidos esperados, mediante la comunicación efectiva para estimular el aprendizaje, además de ser un proceso de entrenamiento individual, personalizado y confidencial en el que por medio del diálogo entre el docente y el educando ayuda

a encontrar respuestas a sus preguntas y descubrir dentro de sí el potencial y definir su competencia.

Finalmente entre los educandos y docentes, como objetivos individuales y compartidos, en la aplicación del coaching educativo son el compromiso que están haciendo y porque es importante (comprometidos); tienen definidas las competencias para desempeñar los trabajos y tareas académicas que se esperan (responsables); los educandos se sienten apreciados por lo que hacen (automotivados); se sienten retadas por sus labores educativas (creatividad competitiva); y, tienen la oportunidad de mejorar cuando cometen errores (alta autoestima).

REFERENCIAS

Bou, J (2007). *Lo que en verdad hacen los líderes*. En Harvard Business Review. Liderazgo. España: Ediciones Deusto.

Canestrari, M. (2001). *Reflexiones sobre la transformación de la UCV*. Debate Abierto, Año V, Vol. IV, No. 16, 50 - 56.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. MacGraw – Hill.

Ley de Universidades. (1970).Gaceta Oficial N° 1.429. (Extraordinario) 08 de Septiembre de1970.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL (2012). *Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales*. FEDEUPEL. Caracas –Venezuela.