



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
METROPOLITANA
Unidad Iztapalapa



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
METROPOLITANA
Unidad Azcapotzalco



XX Congreso Internacional de Análisis Organizacional (XX CIAO)
“Fenómenos organizacionales emergentes en Latinoamérica frente a la crisis global: Homenaje a Guillermo Ramírez Martínez, 20 años realizando el CIAO”

Incidencia del coaching en el mejoramiento de los resultados de aprendizaje en estudiantes de programas profesionales universitarios de administración de empresas de la ciudad de Cartagena

Mesa Temática: Educación y relaciones interorganizacionales para la transformación social

Modalidad de la ponencia: Protocolo de investigación

Juan Manuel Baquero Bonilla¹

ORCID 27101973M

Colombiano

Correo Electrónico: jbaquerob@unicartagena.edu.co

Universidad de Cartagena

Carrera 6, Cl. de la Universidad #36-100, Cartagena de Indias, Bolívar

13001/Cartagena/Colombia

Cartagena de Indias, Bolívar, Colombia, del 3 al 7 de octubre de 2022

¹ Especificar el autor responsable de la comunicación

Incidencia del coaching en el mejoramiento de los resultados de aprendizaje en estudiantes de programas profesionales universitarios de administración de empresas de la ciudad de Cartagena

Resumen

La presente ponencia constituye una propuesta que corresponde a una tesis doctoral orientada a determinar la incidencia del coaching en el mejoramiento de los resultados de aprendizaje en estudiantes de programas profesionales universitarios de administración de empresas de la ciudad de Cartagena. El enfoque de investigación es de tipo mixto, ya que combina en su ejecución los rasgos de un estudio experimental (cuantitativo) con los rasgos de un estudio cualitativo. Teniendo en cuenta el enfoque cualitativo, el tipo de investigación es longitudinal, considerando que la recolección de los datos se hará en diferentes momentos. Las técnicas de recolección a utilizar serán la observación directa y la encuesta. A través de la investigación, se pretende obtener unos resultados que evidencien la incidencia positiva del coaching en los resultados de aprendizaje de los estudiantes de programas profesionales universitarios de administración de empresas de la ciudad de Cartagena, construir y testear una herramienta pedagógica basada en la metodología coaching que contribuya también en este sentido y por ultimo llenar un vacío teórico en el conocimiento científico que establezca un vínculo entre el coaching y los resultados de aprendizaje .

Palabras clave: Modelo pedagógico, Competencias, Proceso Enseñanza-Aprendizaje.

Descripción del Problema

Es inminente que los procesos de formación académica en la educación superior son cada vez más exigentes y cambiantes; debido a que estos están condicionados e influenciados por la aparición de nuevos paradigmas en los modelos mentales, constructos teóricos, enfoques disciplinares, campos del saber, y en general formas de ver y concebir el mundo, que de alguna manera generan transformaciones en el mundo moderno.

En este orden de ideas, y particularmente en el caso colombiano, las instituciones universitarias deben asumir una actitud resiliente frente a esos nuevos escenarios del entorno, y adaptarse de tal manera que puedan responder a esas necesidades contemporáneas en lo que tiene que ver con programas y diseños curriculares, pero primordialmente también en la construcción y mejoramiento continuo de herramientas que contribuyan a que los resultados del aprendizaje sean lo suficientemente robustos, eficientes, sistémicos y dinámicos para que cumplan con la responsabilidad social del alma mater de ofrecer a la sociedad, al mercado productivo y al gremio profesional egresados idóneos y competitivos.

Hoy por hoy, el nuevo paradigma educativo, esta sustentado bajo la premisa de que el aprendizaje en el aula de clase ya no está basado solamente en la mera transferencia de conocimientos por parte del docente, sino que se alimenta simultáneamente de las experiencias, expectativas, juicios y aportes de los estudiantes como ejes fundamentales del proceso; los cuales ya no aparecen como sujetos pasivos y simples receptores de contenidos, sino que actúan como seres activos y protagonistas que se cuestionan

constantemente, lo cual hace que el aprendizaje pueda potenciarse de manera considerable. De hecho, esta nueva forma de ver la propia didáctica educativa hace que una de las funciones fundamentales del docente sea facilitar que se establezcan diálogos teóricos y prácticos con sus alumnos que consoliden los saberes y ayuden a entender distintas dinámicas y fenómenos de los campos disciplinares que se estudian.

Las instituciones de educación superior son conscientes de esta nueva forma de ver la educación, y en este sentido vienen llevando a cabo esfuerzos notables para ajustar sus procesos de enseñanza – aprendizaje y lograr hacerlos más funcionales, y de esta manera conseguir mejores resultados de aprendizaje en los alumnos. Sin embargo, hay mucho que hacer todavía para que los procesos de formación dejen de estar orientados bajo el modelo clásico, el cual no permite que se incentive de manera más asertiva el desarrollo y fortalecimiento de competencias por parte de los alumnos, y que son esenciales para su desempeño futuro en sus campos de acción, que hacer profesional y laboral. Dentro de estas competencias poco aprovechadas se podrían mencionar la capacidad de negociación, la motivación de equipos de trabajo, las habilidades comunicativas y de escucha, el empoderamiento, el estímulo de la creatividad, la resiliencia y la inteligencia emocional, entre otros. En la actualidad las universidades están centrando su empeño en el uso eficiente y diverso de las tecnologías de información TICS por parte de los estudiantes, que sin duda tiene gran relevancia en el mundo actual, las cuales no son ajenas al contexto académico, y quizás por este motivo se hayan relegado otro tipo de iniciativas conducentes a optimizar desde otras perspectiva, la metodología pedagógica, que por supuesto deben complementarse con la implementación y aprovechamiento de las TICS.

Entendiendo esto, es claro que las universidades colombianas y, por ende, las universidades cartageneras, podrían estar desaprovechando las oportunidades de mejoramiento en los resultados de aprendizaje de los alumnos.

Es por eso, que surge la iniciativa de plantear una investigación dirigida a analizar la incidencia de la aplicación de una propuesta didáctica basada en el coaching en el mejoramiento de los resultados de aprendizaje de los alumnos pertenecientes a programas profesionales universitarios de administración de empresas de la ciudad de Cartagena; ya que el coaching parte en su mismo constructo metodológico de herramientas que fomentan la participación activa y dinámica de los individuos en su aprendizaje y del desarrollo de competencias mencionadas previamente, además de otras. Esta iniciativa se constituiría en un estudio experimental cuyos aportes podrían validarse y hacerse extensivos a otros contextos geográficos a nivel nacional e internacional, formalizando a la postre la utilización del coaching en las instituciones de educación superior en los programas de administración de empresas e incluso de otros programas de campos disciplinares distintos.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar la incidencia del coaching en el mejoramiento de los resultados de aprendizaje en estudiantes de programas profesionales universitarios de administración de empresas de la ciudad de Cartagena.

Objetivos Específicos

- Identificar factores claves del coaching que podrían ser aplicados en la impartición de clases a los estudiantes.
- Determinar elementos fundamentales de los resultados de aprendizaje de acuerdo con la normatividad vigente en la educación superior en Colombia.
- Diseñar e implementar una herramienta pedagógica basada en el coaching para mejorar los resultados de aprendizaje en los estudiantes.
- Comparar los resultados de aprendizaje obtenidos tanto en las clases magistrales como en las clases basadas en la metodología del coaching.

Marco de Referencia Teórico

Se efectuó una revisión bibliográfica coherente con los objetivos formulados en el proyecto, en relación con 3 ejes temáticos. El primero de ellos se dirigió a contextualizar la teoría primordial sobre el coaching; el segundo, a referir algunos conceptos prioritarios de la educación que deben ser tenidos en cuenta para poner en perspectiva conceptual la investigación; y el último, a compilar información sobre la educación superior en Colombia para conocer aspectos relevantes que sirvan de punto de partida para identificar

las particularidades de la misma en el país, y poder comprender su realidad, características, y también cómo se enmarca legalmente; dentro de este tópico se abordará el concepto y elementos primordiales de los resultados de aprendizaje, que junto con el coaching resultan ser los tópicos que constituyen la columna vertebral del presente estudio.

El Coaching

La búsqueda de soluciones a problemas de diversa complejidad y el logro de diversos objetivos como sucede comúnmente, es lo que ha dado origen a diversas disciplinas, técnicas y metodologías a nivel mundial. Esto es precisamente lo que ha motivado la aparición del coaching en la escena, que hoy por hoy, se constituye en una disciplina cuyo ejercicio está orientado a la solución de problemas y el alcance de propósitos o metas de diversa índole. Hay que empezar por decir, que el origen etimológico que se reconoce del vocablo coach proviene de la lengua inglesa, que a su vez desciende del término húngaro Kocsi que se hizo de común uso según Bou (2012) y Larez (2008) durante los siglos XV Y XVI en una ciudad de Hungría llamada Kocs, y que era utilizado para referirse a un carruaje que se utilizaba en un pueblo llamado de la misma forma. Ese sistema de transporte era impulsado por animales y permitía el transporte de gente de un sitio a otro.

Es precisamente de acuerdo a Sánchez y Boronat (2014), que en 1830 que el término coach es acuñado y empleado dentro de la Universidad de Oxford para hacer alusión a un entrenador que facilita el transporte de un estudiante por medio de la utilización de una herramienta de evaluación como el examen. En ese orden de ideas, desde ese mismo momento la palabra coaching se ha asociado a un proceso de transportar o llevar

a individuos desde una situación inicial, hasta una condición futura donde idealizan llegar, alcanzando ciertos objetivos.

Hay diversas definiciones de coaching entre las cuales podemos resaltar la de Miedaner (2004), que establece un entrenamiento que es llevado a cabo por un profesional o coach que guía a una segunda persona, la motiva para que supere sus propias limitaciones y desarrolle su potencial; la de Romero (2004), bajo la cual se implementa una metodología que permite que el cliente o coachee haga un proceso introspectivo que le ayude a descubrir aspectos a través de la utilización de competencias por parte del coach, como el cuestionamiento, la escucha, la generación de compromisos y la capacidad de generar planes de acción. Particularmente Bahamondes y Benavides (2010) citan la definición de Rafael Echeverría, referente del coaching moderno que describe a este como un proceso tendiente a lograr un cambio de tipo profesional y personal, para hacer que una persona potencie su capacidad de acción, apalancándose en el aprendizaje, la inteligencia emocional, liderazgo, creatividad y comunicación que son habilidades blandas.

Se podría decir en términos generales que el coaching consiste en un proceso bajo el cual se establece un diálogo entre un profesional conocido como coach y una persona que se puede llamar cliente o coachee, que busca llevar al segundo a una reflexión interior a través de una serie de cuestionamientos conocidos comúnmente como preguntas poderosas, de tal manera que él mismo encuentre las respuestas para entender y resolver su situación problemática actual o propósito propuesto con las sesiones, a partir de su autoconocimiento y percepción de su realidad; esto gracias al empleo de ciertas habilidades y destrezas del coach que lleven al coachee a su empoderamiento,

motivación, participación y la generación de algunos acuerdos mutuos que permitan la generación de un ambiente de empatía mutua, comunicación asertiva y por supuesto a la eficacia del proceso.

Características del coaching

Al hablar de las características del coaching, hay que empezar por decir que su utilidad y efectividad, se deben principalmente a que en él convergen simultáneamente 4 atributos que le otorgan respaldo, sentido de integralidad, credibilidad y validez en diferentes ámbitos.

El primero de esos atributos es el hecho de que es una disciplina y a la vez una estrategia metodológica que según Salazar y Molano (2009), representa que involucra tanto procesos, como estructuras, herramientas, conceptos bien direccionados hacia la consecución de objetivos.

Una segunda cualidad es que según Bou (2012) se consolida como una filosofía que procura el mejoramiento de personas y grupos. Esa filosofía va acompañada de principios, valores y un código ético que le dan rigurosidad moral.

La tercera característica es su condición de arte, toda vez que estimula la operacionalización práctica de competencias, habilidades y destrezas por parte del coach en su rol, y el fomento y desarrollo de competencias que promueve el mismo en su coachee. Esto es sin duda un despliegue de conocimiento, técnicas, talento y poder en un ambiente de control bien administrado.

La última condición que es importante resaltar es que el coaching se vale o se apoya en otras ciencias o disciplinas para fortalecer y fundamentar su constructo teórico y

metodológico, como lo son la psicología positiva, las neurociencias, la filosofía misma, la programación neurolingüística, etc.

Aparte de estas 4 características implícitas y ligadas a la naturaleza del coaching, es importante destacar que existen otras cualidades fundamentales en la práctica. Una de ellas es que el papel rol del coach se limita a ser un orientador, guía o facilitador, en la medida en que de acuerdo a la precisión conceptual de Chamalé (2010), que aclara que un coach no da opiniones ni consejos, sino que motiva a su cliente o coachee a evaluar posibles planes de acción y actuar a partir de su propia reflexión.

Otra propiedad del coaching es que se no es una sesión psicológica, ya que es coaching a diferencia de la psicología no parte ni se fundamenta en su metodología ni en sus resultados en el por qué; es decir, en la causa u origen de las problemáticas que pudiera tener un individuo, sino en el para que, ya que la motivación o meta que este se ha propuesto conseguir se considera como el eje fundamental del proceso o el motor.

Por otra parte, el manejo de la escucha resulta ser una habilidad básica que debe prevalecer en todo proceso de coaching de parte del coach, quien para asegurar que se generen cambios profundos y genuinos en el cliente con base en lo que cita Pascal (2000), debe aprender a respetar las opiniones y percepciones de este, evitar juicios y manipulación, guardar silencio cuando se requiera.

Otra característica de vital importancia para quien ejerce el coaching es la credibilidad, que esta asociada a la generación de confianza por parte del coach a su coachee o cliente, esta percepción de honestidad, idoneidad y respeto que garantizará que cada sesión y que el proceso de coaching en general, se desenvuelvan en un ambiente de

empatía, buena y fluida comunicación, participación activa del cliente, así como del cumplimiento de los compromisos a los que se accedió cumplir. Bayo (2014) resalta esta cualidad aduciendo que una determinante del éxito del coach es la credibilidad necesaria para que las personas a quienes se les guía en un proceso de coaching demuestren motivación con las actividades en las sesiones y hasta recomienden sus servicios a otros.

Aplicaciones y tipologías del coaching

Existen múltiples campos de acción del coaching, y de acuerdo a ellos existen diferentes ramas especializadas de esta disciplina para el ámbito particular. En primer lugar, hay que empezar por manifestar que existe el coaching personal o life coaching que nace y subsiste para ayudar a un individuo en particular a alcanzar sus objetivos personales, también se dispone del coaching deportivo para asegurar el máximo rendimiento de un deportista en particular o de un equipo.

En el plano organizacional aparece el coaching organizacional, el coaching de equipos, el coaching ejecutivo, que están dirigidos según Viviane (2014) a personas cuyas decisiones de tipo estratégico y posición, tienen impacto en un sistema corporativo.

Existe también un coaching educativo cuya utilidad según Martínez y Guillén (2018) radica en una opción alternativa de aprendizaje que promueve el rendimiento personal y que dista del método de enseñanza tradicional que limita tanto el potencial del alumno como su creatividad.

Beneficios del coaching

Existen diversos beneficios que aporta el coaching entre los que se pueden resaltar algunos como por ejemplo el hecho de que ayuda a identificar destrezas y cualidades de un individuo y empoderarla para que los desarrolle y potencie como lo manifiestan Colorado y Corcino (2015).

Asimismo, el fomentar y mejorar las competencias comunicativas tanto en el coach como en el coachee es una ventaja que promueve el diálogo, basado en un buen lenguaje y la escucha asertiva que es pilar o piedra angular de un proceso de coaching; lo cual guarda concordancia con el argumento de Goleman (2000).

El coaching también es fructífero si lleva de manera a la autocrítica constructiva de la persona si se logra que ella revise y establezca un juicio de valor sobre su propia conducta y sus acciones, para a partir de allí auto retroalimentarse, hacer los ajustes pertinentes, y mejorar.

De otro lado, un proceso de coaching puede resultar especialmente útil en el mejoramiento de la autoestima de un individuo, una vez que este se da cuenta de lo que es capaz, de sus fortalezas, talentos y habilidades, y utilice esos recursos para superar las posibles problemáticas que le llevaron a solicitar las sesiones, o para alcanzar un propósito o proyecto propuesto; en cualquiera de los casos su percepción de sí mismo puede verse afectada positivamente para favorecer el crecimiento personal.

Ahora bien, en casos particulares, el liderazgo puede ser influenciado de manera favorable en una persona, desarrollando sus competencias como profesional, entendido este liderazgo como lo plantean Lussier y Achúa (2005), que es la capacidad bajo la

que alguien influye sobre el comportamiento de otros, con la intención de lograr los objetivos proyectados.

También resulta imprescindible destacar que el coaching estimula la autodisciplina entendida como el compromiso de una persona que se traduce en acción y creación. Si la persona a través de la motivación del coach se autodetermina y es consciente de su poder interior y sus recursos personales es capaz de cualquier cosa que se proponga. Guillermo y Alonzo (2010) expresan que la autodisciplina es una herramienta que motiva la motivación y la persistencia, y de esta manera llevan al éxito en emprendimientos de diversa índole.

El autoconocimiento es otro aspecto que se constituye como una ganancia en el proceso de coaching para el cliente. Una adecuada definición de este concepto podría ser la que formula Vinardi (2016), que le da una visión incluyente al término, manifestando que abarca aspectos psicológicos y filosóficos de los individuos, pero también su interacción con las demás personas, y que tiene que contemplar aspectos emocionales y mentales del hombre.

El coaching y la educación

Teniendo en cuenta que ya se ha profundizado sobre el concepto del coaching y sobre diversos aspectos relacionados con su concepción e influencia, es pertinente para efectos de la presente propuesta investigativa y en concordancia con sus objetivos, el referirse específicamente a la relación coaching-educación. Es claro que el contexto académico es uno de los ámbitos donde la implementación de un modelo pedagógico basado en coaching resulta más interesante en su aplicación, existen algunos escenarios

donde ya se vienen implementando este tipo de iniciativas como es el caso de colegios, institutos de enseñanza no formal y otros espacios similares alrededor del mundo. Y es que precisamente una de las premisas del coaching es el aprendizaje que opera bajo el paradigma educativo constructivista y la participación activa de los alumnos en sus procesos de aprendizaje.

Según Martínez y Guillén (2018), existen algunos supuestos o premisas que otorgan la razón de ser de llevar el coaching a las aulas. EL primero de ellos relacionado con identificar y desarrollar el potencial de los estudiantes, otro asociado con fomentar por parte de los docentes la reflexión y la observación al interior de los salones de clase, un tercero basado en el empoderamiento de los alumnos a fin de hacerlos más independientes, uno adicional que se fundamenta en la retroalimentación constante para que el aprendizaje crezca y un último que garantice el desarrollo de competencias tales como la concentración, la inteligencia emocional y la escucha.

La observancia de estos aspectos mencionados con anterioridad, permitiría que se dirijan esfuerzos específicos tendientes por ejemplo de acuerdo a Bou (2007) y Sánchez y Teruel (2009) a resolver conflictos en los espacios académicos, mejorar las relaciones al interior de las instituciones educativas, crear figuras como el coaching de acompañamiento para fomentar el desarrollo individual y social de los estudiantes, fomentar el liderazgo genuino de los docentes, en espacios que permitan la participación activa de los alumnos en sus procesos de aprendizaje, y la dirección académica efectiva en general por parte del profesorado, etc.

Como contribuciones positivas de estos procesos de coaching podrían enumerarse algunos de las que menciona Suggett (2006) como mejorar el rendimiento, integrar eficientemente las TICS, promover equipos para el cambio, aplicar diseños curriculares novedosos impulsar un modelo de educación de orientación cooperativa.

Conceptos claves asociados a la educación

Proceso de enseñanza – aprendizaje

Habiendo establecido previamente la relación entre el coaching y la educación resulta necesaria fundamentar algunos conceptos relacionados propiamente con la educación que es un componente fundamental de la presente investigación de acuerdo a su naturaleza. El primero de ellos es precisamente el concepto de enseñanza – aprendizaje que según Schutz (2003) y Blumer (1982) se concibe como un proceso socio – cultural que vislumbra una interacción que busca un cambio en donde se adquiera saber, y se compartan significados y que permita una sostenibilidad cultural y socioeconómica.

Ese proceso de enseñanza – aprendizaje viene siendo repensado y reevaluado desde años recientes, dada las transformaciones del mundo moderno, de las perspectivas de la academia y de la aparición de nuevos paradigmas mentales y formas de ver la construcción y desarrollo del aprendizaje, así como del desarrollo de las tecnologías de la información TICS.

En ese orden de ideas, se viene haciendo pertinentes ajustes y replanteamientos profundos que privilegien la participación activa y protagónica de los alumnos en sus procesos de formación, el desarrollo de su capacidad crítica y su compromiso con la búsqueda y selección de información relevante, de su sentido para cuestionarse en torno a

los tópicos y temáticas de sus asignaturas, para fomentar sus competencias destrezas y habilidades, entre otros aspectos.

Modelos pedagógicos

Otro de los conceptos que inexorablemente se debe citar dentro de la educación es el de modelos pedagógicos que cuenta con innumerables acepciones. Una de ellas precisamente es la de Flórez (1996) que expresa que estos son formas de interacción entre parámetros de naturaleza pedagógica, en los que resulta clave considerar la relación entre docentes y estudiantes, los métodos de los profesores, contenidos alusivos al aprendizaje, entre otras cosas.

Otra definición como al de Zubiría (1994) se orienta a la estructura del currículo, y de esta manera lo concibe como la integración de propósitos, contenidos, secuencia, método, los recursos de tipo didáctico y el sistema de evaluación.

Independientemente de los modelos pedagógicos que se utilicen en las instituciones académicas, es innegable que representan formas de ver la educación y construir de esta manera metodologías y contenidos para impartir a los estudiantes, que están ligadas a paradigmas mentales y a la responsabilidad social de educar y de favorecer el desarrollo de la sociedad.

La educación superior en Colombia

Una vez que se vienen aterrizando diversos conceptos sobre la educación, es hora de hacer alusión a la educación superior en Colombia para contextualizar la investigación.

Lo primero que hay que mencionar es el marco normativo dentro del cual opera. El primer referente organizacional creado para regular y apoyar la educación según Vilorio (2006) fue el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior ICFES en 1968; al cual se le dio vida institucional para la inspección y vigilancia del sistema educativo para la elaboración y aplicación de pruebas de Estado, para administrar la información de la educación, actualmente ejecuta políticas referentes a la evaluación de la calidad educativa.

La reglamentación legal está compuesta principalmente por la ley 30 de 1992, la ley 115 de 1994, la ley 749 de 2002 y por el decreto 2566 de 2003. Existen a su vez organismos que adelantan funciones inherentes a la evaluación como el Consejo Nacional de Acreditación CNA, El Consejo Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior CONACES, El Consejo Nacional de Educación Superior CESU y actores como los llamados pares académicos.

A su vez, las prestadoras del servicio educativo son las instituciones de educación superior tanto de naturaleza pública como privadas que se dividen en instituciones técnicas profesionales, instituciones o escuelas tecnológicas, instituciones universitarias y universidades.

En la ciudad de Cartagena particularmente existen hoy múltiples universidades que ofrecen diferentes carreras técnicas y profesionales, de las cuales ofrecen el programa de administración de empresas 11 de ellas: la Universidad de Cartagena, Corporación Universitaria Rafael Núñez, Instituto Tecnológico Comfenalco, universidad del Sinú, Universidad Minuto de Dios, Universidad Jorge Tadeo Lozano, Universidad Tecnológica

de Bolívar, Universidad Libre, Universidad de San Buenaventura, fundación Universitaria los Libertadores y Escuela Naval de Cadetes Almirante Padilla.

Calidad educativa y acreditación

Las universidades colombianas como prestadoras del servicio educativo ejercen un papel decisivo en la formación de profesionales idóneos y adaptables a las necesidades del mercado, por ende, sus programas, currículos, su estructura, equipos administrativos y docentes deben responder a esa responsabilidad social. En particular, la evaluación de la calidad pasa a tener un papel preponderante para este fin. Esa evaluación debe ser coherente con la construcción de un modelo propio basado en el mejoramiento continuo, de acuerdo a la visión y misión de la institución y debe alimentarse con la ayuda de 3 actores, el primero la institución misma, el segundo la evaluación de lo que se conoce como pares académicos que se consolidan como expertos en el tema de calidad y acreditación y el Consejo Nacional de Acreditación como regulador principal.

Esa autoevaluación que se menciona según Lora y Navarro (1998) los lleva a formular criterios de calidad, con impacto social que responde a indicadores específicos, medir el impacto social, hacer juicios de valor sobre la eficiencia de sus estándares, establecer la confiabilidad y validez de sus programas y su contribución al desarrollo de la región.

Formación basada en competencias

Al hablar de calidad educativa, hay que citar también otro concepto que le otorga cierta legitimidad, que es el desarrollo de competencias en los estudiantes que, según lo planteado por Mayor y Rodríguez (2014), son comportamientos sobre las cuales ciertos individuos ejercen un mayor dominio y que les pueden ser útiles en ciertos momentos.

Según Grant (2005) esas competencias determinan unos indicadores específicos de medición que sirven a los estándares de calidad institucional.

Las competencias según Leon y Jaimes (2008) determinan un papel idóneo de los profesionales, la necesidad de un enfoque educativo acorde que se debe focalizar en la convergencia de conocimientos habilidades, destrezas y comportamientos resilientes ante diversas situaciones y problemas, el diseño de programas formativos que respondan a parámetros investigativos, de las disciplinas, profesionales, de carácter social, ambiental y de los campos del quehacer y la cultura de la calidad en la educación en lo que tiene que ver con estándares y medición a través de indicadores.

Resultados de aprendizaje

La evaluación de la calidad educativa en Colombia como lo afirman Cejas y Álvarez (2006) es un proceso que busca compilar información de carácter confiable y válido, de tal manera que permita generar juicios de valor que permitan determinar lo que se conoce como resultados que se proveen con antelación, esos resultados se conciben como cambios positivos que surgen con la aplicación del proceso de enseñanza, esa evaluación de resultados permite el control de calidad y la regulación de los programas de cada institución.

Metodología

Alcance y limitaciones de la investigación

Teórica: Este proyecto pondrá en perspectiva los conceptos de coaching, pedagogía, modelos educativos, resultados de aprendizaje y competencias.

Espacial: este proyecto tendrá como epicentro las universidades que ofrecen programas profesionales universitarios de administración de empresas en la ciudad de Cartagena.

Temporal: El espacio temporal de aplicación de las técnicas de recolección de la información y del experimento de la investigación se aplicarán durante el primer semestre del 2023.

Tipo y diseño de investigación

El enfoque de investigación es de tipo mixto, ya que combina en su ejecución los rasgos de un estudio experimental (cuantitativo) que establece una relación de variables, la formulación de una hipótesis y la realización de un estudio experimental; con los rasgos de un estudio cualitativo que será de utilidad complementaria para la investigación en la medida en que se harán inferencias y deducciones a partir de las percepciones, interpretaciones y juicios de valor de los estudiantes a quienes se les suministrará y aplicará una encuesta con respecto a los resultados de aprendizaje del ejercicio de simulación; y del propio investigador en su condición de coach y de acuerdo a su formación profesional y pedagógica.

Teniendo en cuenta el enfoque cualitativo el tipo de investigación es longitudinal, en vista de que la recolección de los datos se hará en diferentes momentos. Bajo el enfoque cuantitativo a su vez, el estudio es cuasiexperimental considerando:

Se realizará una manipulación intencional de una variable independiente (para el presente estudio representada por la metodología del coaching) para observar su efecto sobre una variable dependiente. Se efectuará una medición de la variable dependiente (resultados de aprendizaje). Se dispondrá de dos grupos en el estudio; uno de control

y uno experimental. Los dos grupos estarán constituidos por estudiantes universitarios de administración de empresas modalidad pregrado pertenecientes al II semestre. Al grupo de control se le impartirá una clase magistral basada en el modelo tradicional de enseñanza y al grupo experimental una clase basada en la metodología coaching; luego se alternarán los grupos y las modalidades de clase para que todos los estudiantes puedan experimentar ambos escenarios.

Los grupos de estudiantes serán grupos intactos; es decir, que la razón por la que se forman es independiente o aparte del experimento, en este sentido, los sujetos de análisis no se asignarán al azar. A cada grupo (tanto el experimental como el de control) se le efectuará un pre test y un post test.

Técnicas de recolección de la información

Las técnicas de recolección de la información a utilizar son de tipo primario y estarán representadas por la observación directa, (de tipo cualitativo) que tendría lugar de manera simultánea al desarrollo de las clases, y la encuesta (de tipo cuantitativo), que se practicará a los estudiantes una vez terminen las clases en sus respectivos grupos.

Instrumentos de recolección de la información

Los instrumentos de recolección de la información serán:

La lista de chequeo: para apoyar la observación directa y estará dirigida a recopilar datos en torno a identificación de competencias en estudiantes y docentes y observancia de ciertos indicadores establecidos previamente, para de esta manera poder medir los resultados de aprendizaje en el aula de clase y hacer inferencias sobre ellos.

Cuestionario: Se llevará a cabo en el contexto de una encuesta que consta de 15 ítems que combina preguntas abiertas y de selección múltiple, y estará dirigida a determinar la percepción de los estudiantes con respecto a los resultados de aprendizaje de cada tipo de clase, para poder establecer cual tuvo un impacto más positivo.

Cabe anotar se posteriormente se realizará y diligenciará con base en la información de la lista de chequeo y la encuesta una Matriz DOFA y los resultados de la encuesta que tendrá como finalidad identificar debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas en los resultados de aprendizaje de los experimentos, y de acuerdo a la aplicación tanto de las clases magistrales como de las clases basadas en la metodología coaching.

Conclusión

A partir de los futuros hallazgos del presente trabajo investigativo, se espera evidenciar la incidencia positiva del coaching en los resultados de aprendizaje en los programas profesionales universitarios de administración de empresas de la ciudad de Cartagena; esto reconociendo los aportes de la disciplina del coaching, que se basan en la participación activa del sujeto en su aprendizaje, y cuyo papel es mucho más protagónico que el que supone el modelo pedagógico tradicional.

De la misma manera, se pretende construir y testear una herramienta pedagógica que contribuya a este propósito, y que ponga en perspectiva práctica el ejercicio de competencias propias del coaching, y que sean coherentes con la consolidación del perfil profesional de los formandos.

Se parte de la convicción del autor de que la iniciativa pedagógica que representa en sí misma la investigación puede ser replicable en otros programas educativos de diversa

naturaleza en la educación superior a futuro, no solo en el contexto cartagenero, sino también en el país e incluso en otros ámbitos internacionales.

Resulta importante destacar que después de una exhaustiva revisión bibliográfica se encontraron pocos estudios relacionados específicamente con los resultados de aprendizaje, pero ninguno que establezca un vínculo de estos con el coaching, lo cual vislumbra una oportunidad para llenar un vacío teórico en el conocimiento científico, y que permite abrir la senda para futuras investigaciones con ese perfil temático u orientación.

En última instancia, el proyecto pretende tener una rigurosidad científica tal, en lo que tiene que ver con el abordaje y desarrollo de un diseño experimental, cuya metodología no es tan comúnmente utilizada como en otros tipos de diseño. Frecuentemente los investigadores se inclinan muchas veces por estudios descriptivo-analíticos u otros tipos de estudios que no requieren un trabajo de campo exigente, para no tener que lidiar con la complejidad inherente de los experimentos. Así pues, el trabajo en esta perspectiva constituye un reto para el formulador.

Lista de Referencias

Bou, J. F (2012). Coaching para docentes: El desarrollo de habilidades en el aula (3ª ed.)

Editorial Alicante. Club Universitario. España.

Larez, Henríquez. (2008). Aprendizaje y métodos de docencia avanzada. Editorial Trillas.

México.

Romero, L. (2004). Gerencia de Crisis. Una aproximación a las mejores prácticas. Deba

tes es IESA.

Miedaner, T. (2004). Coaching para el éxito. Barcelona: Urano.

Bahamondes, B y Benavides, A (2010). El coaching ontológico aplicado a organizaciones

empresariales. Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología 3(9), 16-

22.

Chamalé, J (2015). Introducción a coaching. Academia.

Pascal, Debordes (2000). Coaching. Entrenamiento eficaz de los comerciales. Como mo

tivar y hacer progresar a la fuerza de ventas. Editorial Gestión 2000. México.

Bayo, S. (2014). Desarrollo de la confianza y la credibilidad en el coaching. Publicado en

desarrollo coaches, negocio coaching, vende tu coaching, 15 mayo 2014. Disponible

en:<http://www.sorayabayo.com>. Consultada: 04/12/15.

Viviane, L. (2014). Coaching. Un camino hacia nuestros éxitos. Madrid: Empresa&Ges

ción.

Martínez, M y Guilleen, E (2018). La aplicación del coaching en los procesos de aprendizaje. Contextos universitarios transformadores: retos e ideas innovadoras. II Jornadas de innovación docente. Cufie.

DOI capítulo: <https://doi.org/10.17979/spudc.9788497496780.285>

DOI libro: <https://doi.org/10.17979/spudc.9788497496780>

Colorado Laguna, R. y Lillian Corcino, M. (2014). Percepción y receptividad al proceso de coaching como componente de un programa de desarrollo profesional para maestros de escuela primaria. Editorial Paradigma. Universidad de Puerto Rico, Río Piedras.

Goleman, Daniel (2000). La inteligencia emocional en la empresa. Vergara Editor. Tercera edición. Buenos Aires Argentina.

Lussier, R. y Achua, C. (2005). Liderazgo. Teoría, Aplicación y Desarrollo de Habilidades. Editorial Thomson Learning. México.

Guillermo y Alonzo (2010). Medios de enseñanzas. Material para el autoaprendizaje. Ediciones: Universidad Autónoma de Yucatán.

Vinardi, Libio (2016). Autoconocimiento - Nuevos Enfoques (Biopsicoenergética, Healing, Biorritmología y Sistema Isotérico). Editorial Youcanprint. España.

Suggett, N. (2006). Time for coaching. London : National College for School Leadership

Bou, J. F. (2007). Coaching para docentes: el desarrollo de habilidades en el aula.

Alicante: Club Universitario.

Sanchez-Teruel, D. (2009). Actualización en inteligencia emocional. Madrid: cep.

Schütz, A. (2003). El problema de la realidad social. Argentina: Ed. Amorrortu,

Buenos Aires.

Blumer, H. (1982). El Interaccionismo Simbólico: Perspectiva y Método. Barcelona:

Hora, S. A.

Viloria, J. (2006). Educación superior en el Caribe colombiano. Banco de la República.

ISSN 1692 – 3715.

Lora, A y Navarro M. (1998). Modelo de Autoevaluación con Miras a la Acreditación de

los Programas de Educación Superior a Distancia de la Universidad de Cartagena.

Mayor Silva, L. I. y Rodríguez Martínez, M. D. (2014). El alumno coach como potenciador

del desarrollo competencial en los seminarios de prácticas. XI Jornadas Internacio

nales de Innovación Universitaria “Educar para transformar”, 7-8 de julio de 2014,

Universidad Politécnica de Cartagena.

Grant, A. M. (2005). What is evidence-based executive, workplace and life coaching. En

Grant (Ed.) Evidence-based coaching, 1, pp. 1-12. Bibliografía Fundamentos del

coaching educativo: caracterización, aplicaciones y beneficios desde los cuatro pilares del saber. pp. 344-361.

Leon, A y Jaimes, B. (2008). Calidad y competencias: propuesta de un modelo educativo en educación superior. Revista UIS Ingenierías 7(1), 87-103.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553756884007>

12. Alvarez P, Cejas C, Laino D, Pintado A, Fishman L. Examen de competencia Clínico Objetivo Estructurado. Monografía presentada en la Carrera Docente, UBA, 2005.