



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

SISTEMA DE POSGRADO

MAESTRIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

TRABAJO DE TITULACIÓN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y
DESARROLLO:

**“INFLUENCIA DEL MÉTODO COACHING COMO HERRAMIENTA
TECNOLÓGICA RELACIONAL EFECTIVA PARA EL DESARROLLO DE
COMPETENCIAS TRANSVERSALES DE LOS DOCENTES
UNIVERSITARIOS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO
DE GUAYAQUIL, FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS”**

Previa a la obtención del Grado Académico de Magíster en Educación
Superior

ELABORADO POR:

Lcda. Alexis Mariana Contreras Falcones

Guayaquil, enero del 2019



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

SISTEMA DE POSGRADO

CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo de Investigación y Desarrollo fue realizado en su totalidad por la **Lcda. Alexis Mariana Contreras Falcones**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magíster en Educación Superior.

Guayaquil, enero del 2019

DIRECTOR DE TESIS

Mgs. Vicente Armijos Tandazo

REVISORES:

Mgs. Janina Bajaña Villagómez (Contenido)

Mgs. Gabriela Hurtado Cevallos (Metodología)

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Ing. Nancy Wong Laborde, Ph.D



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

SISTEMA DE POSGRADO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Alexis Mariana Contreras Falcones**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Investigación y Desarrollo **“INFLUENCIA DEL MÉTODO COACHING COMO HERRAMIENTA TECNOLÓGICA RELACIONAL EFECTIVA PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL, FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS”** previa a la obtención del Grado Académico de Magíster, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico de la tesis del Grado Académico en mención.

Guayaquil, enero del 2019

LA AUTORA

Lcda. Alexis Mariana Contreras Falcones



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

SISTEMA DE POSGRADO

AUTORIZACIÓN

YO, Alexis Mariana Contreras Falcones

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Investigación y Desarrollo de Maestría titulada: **“INFLUENCIA DEL MÉTODO COACHING COMO HERRAMIENTA TECNOLÓGICA RELACIONAL EFECTIVA PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL, FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS”**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, enero del 2019

LA AUTORA

Lcda. Alexis Mariana Contreras Falcones

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN	2
1.1 Objetivos	4
1.1.1. Objetivo General.....	4
1.1.2. Objetivos Específicos.....	4
2. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL	5
2.1. Coaching: Origen y Bases Teóricas.	5
2.2. Escuelas, Modelos de Coaching y su Influencia a Nivel Mundial.	7
2.2.2 Influencia a Nivel Mundial	10
2.3 El coaching A nivel Educativo profesional.....	12
2.4 Enfoques del Coaching a nivel Educativo	14
2.4.1. Coaching conductual y cognitivo.....	14
2.4.2. Coaching enfocado en soluciones.	15
2.4.3. Coaching Instruccional.	16
2.4.4. Coaching Ejecutivo.....	18
2.4.5. Peer Coaching.	20
2.5. Formación del Profesorado en Competencias.....	22
2.5.1. El Docente Coach.....	27
3. METODOLOGÍA	32
3.1 Enfoque de la Investigación.....	32
3.2. Tipo de Estudio	33
3.3. Población.....	34
3.4. Operacionalización de las variables	36
3.5. Hipótesis	37
3.5.1. Hipótesis General:.....	37
3.5.2. Hipótesis Específicas:	37
3.6. Diseño y Validación del Instrumento.....	38
3.6.1. Procedimiento de Validación	39
3.7. Recolección de los datos	42
4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	43

4.1. Análisis demográfico	43
4.2. Análisis de datos del Instrumento aplicado a la muestra poblacional total.....	44
4.3. Análisis de Resultados Obtenidos Por carreras.....	77
4.3.1. Comparación de Influencia del Método Coaching entre Carreras	82
4.4. Análisis CHI Cuadrado	85
4.4.1. Hipótesis 1: Competencias Transversales Emocionales vs. Docentes	85
4.4.2. Hipótesis 2: Competencias Transversales Intelectuales vs. Docentes	86
4.4.3. Hipótesis 3: Competencias Transversales Relacionales vs. Docentes	87
4.4.4. Hipótesis 4: Competencias Transversales VS. Género	89
5. PRESENTACIÓN Y FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA.....	99
5.1. Introducción	99
5.2. Fundamentación Teórica de la Propuesta.	101
5.2.1. La tecnología como método de Aprendizaje Autónomo.....	101
5.3 Propuesta de Innovación	104
5.3.1. Misión y Visión de la Biblioteca Virtual “Docente-Coach”	104
5.3.2 Apartados de la biblioteca virtual	105
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	112
6.1 Conclusiones	112
6.2 Recomendaciones	115
Bibliografía	117

Índice de Tablas

Tabla 1: Descripción del Modelo Grow.....	9
Tabla 2: <i>Influencia del Coaching en Profesionales y Practicantes por Región</i>	10
Tabla 3: Funciones del Coach y sus Características	13
Tabla 4: Principios del Coaching Instruccional	17
Tabla 5: Diferenciación entre la Educación Tradicional y la Educación con Coaching ...	24
Tabla 6: Cuadro de Operacionalización de las Variables de Estudio	36
Tabla 7: Varianza de los Ítems según Alfa de Cronbach.....	40
Tabla 8: Distribución de la muestra poblacional por género y carrera	43
Tabla 9: <i>1: Identifica de manera rápida los problemas y necesidades de sus estudiantes y colegas</i>	44
Tabla 10: <i>2. Soy consciente de los mensajes no-verbales que envió a mis estudiantes o colegas</i>	45
Tabla 11: <i>3. Reconozco fácilmente mis emociones mientras las experimento</i>	46
Tabla 12: <i>4. Manejo de manera efectiva mis acciones en eventos que involucran mis emociones</i>	47
Tabla 13: <i>5. Identifico mis necesidades y la de mis alumnos de manera efectiva</i>	48
Tabla 14: <i>6. Evalúo los contextos detalladamente antes de tomar decisiones</i>	49
Tabla 15: <i>7. Establezco posibles soluciones antes de tomar una decisión final ante cualquier problema</i>	50
Tabla 16: <i>8. Cuestiono mi desempeño docente de manera continúa buscando el perfeccionamiento</i>	51
Tabla 17: <i>9. Incentiva al equipo de trabajo y se involucra en el desarrollo profesional de los miembros de su equipo o estudiantes</i>	52
Tabla 18: <i>10. Motivo a los estudiantes a que participen de las necesidades de problemas sociales</i>	53
Tabla 19: <i>11. Promuevo estrategias de mediación para la resolución de conflictos entre mis pares y estudiantes</i>	54
Tabla 20: <i>12. Reconozco y valoro las ideas de los demás para el logro de objetivos grupales</i>	55
Tabla 21: <i>13. Acepto el cambio como oportunidad de superación</i>	56
Tabla 22: <i>14. me manejo de manera efectiva en situaciones estresantes que involucran mi familia</i>	57
Tabla 23: <i>15. Me cuesta recibir apoyo de otros cuando tengo una dificultad que involucra mi vida profesional o personal</i>	58
Tabla 24: <i>16. Me desmotiva el que los estudiantes no tomen interés en mi Asignatura</i> ..	59
Tabla 25: <i>17. Cumpló con todo lo previsto en mi ejercicio profesional en el tiempo previsto</i>	60
Tabla 26: <i>18. Propongo ideas que promuevan el trabajo en equipo</i>	61
Tabla 27: <i>19. Promuevo actividades de crecimiento profesional entre mis compañeros de trabajo</i>	62
Tabla 28: <i>20. Estoy accesible para atender cuestiones laborales fuera de mis horas de trabajo</i>	63
Tabla 29: <i>21. Al trabajar en equipo delego de manera equitativa las actividades a ser desarrollada</i>	64
Tabla 30: <i>22. Prefiero hacer las cosas por mí mismo, que, en equipo, solo trabajo mejor</i>	65

Tabla 31: 23. Participo de manera activa en tareas del equipo docente compartiendo recursos, información y experiencias de la profesión	66
Tabla 32: 24. Promuevo liderazgo compartido entre los miembros de mi equipo de trabajo	67
Tabla 33: 25. Reconozco y valoro la contribución de los demás en objetivos comunes .	68
Tabla 34: 26. Me comunico de manera espontánea y respetuosa con mis colegas y estudiantes.....	69
Tabla 35: 27. Me adapto con facilidad a los diferentes ambientes de trabajo de acuerdo con la demanda del grupo	70
Tabla 36: 28. Escucho con atención las diferentes ideas aún cuando son opuestas a las mías.....	71
Tabla 37: 29. Busco de manera constante nuevas técnicas para el desarrollo de mis clases	72
Tabla 38: 30. Cuando tengo un problema de carácter laboral suelo enfocarme en la búsqueda de soluciones.....	73
Tabla 39: 31. Soy consciente de mis fortalezas y debilidades en el ámbito laboral	74
Tabla 40: 32. Permito retroalimentación de mis pares para mejorar mi desempeño profesional en las tutorías	75
Tabla 41: 33. Me incomodan las críticas sobre mi profesión aun cuando sé que son constructivas	76
Tabla 42: Porcentajes totales de logro de competencias transversales por categoría Carrera de Economía.....	78
Tabla 43: Análisis de Competencias transversales por Género de La carrera de Economía	79
Tabla 44: Porcentajes totales de logro de competencias transversales carrera de G. Empresarial. Internacional	80
Tabla 45: Análisis de Competencias Transversales por Género carrera de Gestión.....	81
Tabla 46: Comparación de desarrollo de las competencias con influencia coaching Facultad de Economía UCSG	83
Tabla 47: Hipótesis 1 Datos Observados	85
Tabla 48: Hipótesis 1 Datos Esperados	85
Tabla 49: CHI cuadrado Hipótesis 1.....	86
Tabla 50 : Hipótesis 2: Datos Observados.....	86
Tabla 51: Hipótesis 2: Datos Esperados	87
Tabla 52: CHI cuadrado Hipótesis 2.....	87
Tabla 53 Hipótesis 3: Datos Observados	88
Tabla 54 : Hipótesis 3: Datos Esperados	88
Tabla 55: CHI cuadrado Hipótesis 3.....	88
Tabla 56 : Hipótesis 4: Datos Observados	89
Tabla 57 : Hipótesis 4: Datos Esperados	89
Tabla 58 : CHI cuadrado Hipótesis 4.....	89
Tabla 59: Presupuestos y Gastos	111

Índice de Figuras

Figura 1: Estudio de la Influencia del Coaching en Aspectos Sociales.....	11
Figura 2: Aplicación de destrezas Coaching de acuerdo con el rango de Edades	11
Figura 3: Matriz Ask and Tell	16
Figura 4: Competencias alcanzadas a través del Coaching Ejecutivo o Directivo	20
Figura 5: Actividades de desarrollo en el Peer coaching.....	21
Figura 6: Competencias Aptitudinales del Docente Coach	28
Figura 7: Competencias de Actitudinales y Aptitudinales del Docente Coach	29
Figura 8: Competencias Emocionales del Docente Coach	30
Figura 9: Datos Demográficos de la Facultad de Economía	43
Figura 10: Pregunta 1. Inteligencia Emocional.....	45
Figura 11: Pregunta 2. Inteligencia Emocional	46
Figura 12: Pregunta 3 Inteligencia Emocional.....	47
Figura 13: Pregunta 4. Inteligencia Emocional	48
Figura 14: Pregunta 5. Pensamiento Crítico	49
Figura 15: Pregunta 6. Pensamiento Crítico	50
Figura 16: Pregunta 7. Pensamiento Crítico	51
Figura 17: Pregunta 8. Pensamiento Crítico	52
Figura 18: Pregunta 9. Liderazgo	53
Figura 19: Pregunta 10. Liderazgo	54
Figura 20: Pregunta 11. Liderazgo	55
Figura 21: Pregunta 12. Liderazgo	56
Figura 22: Pregunta 13. Resiliencia.....	57
Figura 23: Pregunta 14. Resiliencia.....	58
Figura 24: Pregunta 15. Resiliencia.....	59
Figura 25: Pregunta 16. Resiliencia.....	60
Figura 26: Pregunta 17. Compromiso.....	61
Figura 27: Pregunta 18. Compromiso.....	62
Figura 28: Pregunta 19. Compromiso.....	63
Figura 29: Pregunta 20. Compromiso.....	64
Figura 30: Pregunta 21. Trabajo en Equipo.....	65
Figura 31: Pregunta 22. Trabajo en Equipo.....	66
Figura 32: Pregunta 23. Trabajo en Equipo.....	67
Figura 33: Pregunta 24. Trabajo en Equipo.....	68
Figura 34: Pregunta 25. Relaciones Interpersonales.....	69
Figura 35: Pregunta 26. Relaciones Interpersonales.....	70
Figura 36: Pregunta 27. Relaciones Interpersonales.....	71
Figura 37: Pregunta 28. Relaciones Interpersonales.....	72
Figura 38: Pregunta 29. Auto-reflexión.....	73
Figura 39: Pregunta 30. Auto-reflexión.....	74
Figura 40: Pregunta 31. Auto-reflexión.....	75
Figura 41: Pregunta 32. Auto-reflexión.....	76
Figura 42: Pregunta 33. Auto-reflexión.....	77
Figura 43: Competencias transversales Carrera de Economía.....	78
Figura 44: Competencias Transversales por Género carrera de Economía	79
Figura 45: Competencias Transversales docente coach Carrera de Gestión Empresarial Internacional	81

Figura 46: Análisis de Competencias Transversales por Género carrera de Gestión Empresarial Internacional.	82
Figura 47: Comparación de desarrollo general de las competencias transversales con influencia de coaching Facultad de Economía UCSG	83
Figura 48: Porcentajes totales de desarrollo de las Competencias Transversales del coaching en la Facultad de Economía	
Figura 49: Comparación de desarrollo general de las competencias transversales con influencia de coaching Facultad de Economía UCSG	83
Figura 50: Pantalla de inicio biblioteca virtual “Docente Coach”	105
Figura 51: Sección libros del profesor biblioteca virtual “DOCENTE-COACH”	106
Figura 52: Sección películas del profesor biblioteca virtual “DOCENTE- COACH” ..	106
Figura 53: Sección juegos del profesor Biblioteca virtual “DOCENTE-COACH”	107
Figura 54: Pestaña del blog biblioteca virtual “DOCENTE-COACH”	108
Figura 55: Sección debate biblioteca virtual “ <i>DOCENTE-COACH</i> ”	109
Figura 56: Pestaña de Administrador y contactos profesionales del coaching	109
Figura 57: Empresas más especializadas en coaching en todas sus ramas	110

1. INTRODUCCIÓN

Los sistemas educativos a nivel superior atraviesan por períodos transitorios en reformas, sobre todo con la creación de nuevas tendencias de enseñanza que buscan la participación creativa y activa del profesorado universitario en todas sus ramas y especialidades, constituyéndose así desde las actitudes, emociones y manejo de las energías como competencias transversales (el ser) en todo ejercicio profesional hasta las mismas competencias técnicas (el hacer) desde la experticia (Armijos, 2016), con el único objetivo de la mejora integral del proceso de enseñanza aprendizaje desde sus bases tales como es la formación profesional .

Los modelos y tendencias de formación docente predominantes en el contexto actual proporcionan ciertas pistas para responder a cuestionamientos claves y nutren con sentidos muy distintos las diversas estrategias tendientes a la profesionalización docente (Lella, 2005, p. 3).

Hoy en día, la divulgación de temas educativos sobre la correspondencia entre lo que se sabe, lo que se dice y lo que se hace, han tomado su auge en diferentes contextos, tanto a nivel socioeconómico como educativo, los cuales se han convertido en temas de investigación importantes para promover procesos educativos de calidad.

Los constantes cambios de metodologías de enseñanza aprendizaje direccionan a la educación superior a transformarse de manera constante buscando nuevos paradigmas y tendencias, que planteen nuevas formas de desarrollo, es así como surge a nivel

educacional una nueva rama como es “El coaching Educativo”, el mismo que se presenta como una opción integradora para todos los actores del ámbito universitario.

Villardón-Gallego (2015) indicó que en el ámbito de la educación superior :“La preparación profesional y ciudadana supone tanto la formación en competencias específicas de la profesión, como el entrenamiento en competencias genéricas o transversales a muchos profesores” (p.10). El profesorado en todos sus niveles, siendo los pilares fundamentales en la transferencia de conocimientos y en la preparación del talento humano, están inmersos en el cambio de paradigmas, haciendo inferencia directa en el desarrollo de sus competencias profesionales y personales.

El trabajo docente universitario, es una condición laboral que articula varios procesos y relaciones interpersonales especialmente con autoridades, colegas, personal administrativo y estudiantes. El tipo de relaciones de la docencia en la escuela, en el colegio y en la universidad, marcan diferencias, pues se trata en cada caso de la interrelación de diferentes actores que abordan diferentes contenidos de interés (Salazar, 2013, p.16).

Es imperante el cambio, la actualización constante y preparación cognitiva en base a los nuevos paradigmas de educación, sobre todo en el desarrollo de habilidades para la resolución de conflictos, comunicación efectiva, escucha activa y hasta en la confianza del ser mismo como persona y como profesional. Es por tanto, que el coaching a nivel superior brinda una clave para la evaluación continua al docente , considerándolo como agente principal ,en un marco confortable y de interacción efectiva, desarrollando o mejorando las competencias transversales en su desempeño ciudadano y profesional,

transmitiendo de esta misma una mirada integradora en el desarrollo del proceso de enseñanza- aprendizaje en las aulas.

1.1 Objetivos

1.1.1. Objetivo General

Identificar la influencia del método coaching en el desarrollo efectivo de las competencias transversales de los docentes de las carreras de Economía y Gestión Empresarial Internacional de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en el período 2017-2018.

1.1.2. Objetivos Específicos

- Revisar la literatura correspondiente sobre el método coaching en el desarrollo de las competencias transversales.
- Elaborar un instrumento de evaluación basada en las competencias transversales.
- Validar el instrumento a través del método de alfa de Cronbach.
- Establecer hipótesis de correlación entre las causales del alto o bajo desarrollo de las competencias del docente coach y validarlas a través de la fórmula X_2 .
- Medir La influencia del coaching en el desarrollo de competencias transversales de docentes de las carreras de Economía y Gestión Empresarial Internacional.

2. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL

2.1. Coaching: Orígen y Bases Teóricas.

El coaching se presenta como una disciplina innovadora en la época actual, existen diferentes definiciones de acuerdo a diferentes áreas del conocimiento. Según Bayón (2010) explicó que “ Es una técnica científica que permite llevar a cabo un proceso de ayuda individualizado ya sea a una persona o un equipo, para liberar su talento y potencial” (p.16). Siendo esta una actividad que aunque no se denominaba de cierta forma proviene desde épocas de la filosofía griega con su autor principal, conocido en la historia como Sócrates, quién explica como traer a la luz las cualidades y respuestas del interior del ser a través de la “Mayéutica”, aplicando el cuestionamiento inductivo (cuestionar desde el interior) (Alonso, s.f.). En los tiempos de este filósofo, sus discípulos llegaban a las respuestas por sí mismos, a través de conversaciones y respondiendo interrogantes que este les planteaba, es decir que por medio del diálogo, se iniciaba un proceso de búsqueda para alcanzar nuevas posibilidades desde la motivación intrínseca .El coaching aparece en sus inicios como un modelo netamente deportivo, dirigido a dos actores entrenador-deportista (Gallway, 2009 & Withmore, 2003 citado en Armijos, 2016). A partir de los años 70 fue reconocido como un término inglés proveniente del verbo “ To coach” que significa entrenar, para luego convertirse en un referente metodológico a ser aplicado en el ámbito empresarial, recursos humanos y en estas instancias ha abierto sus brechas dentro del campo educativo. John Whitmore, reconocido por ser el primer coach a nivel internacional sitúa que: “el coaching consiste en liberar el potencial de las personas, para que puedan llevar su rendimiento al máximo. Consiste en ayudarlas a aprender en lugar de enseñarles” (Whitmore, 2009). Si bien es cierto, el proceso de enseñanza aprendizaje del individuo es un acto de carácter cognitivo y conductual, se

puede entonces definir también como un proceso relativo, desde el campo de la psicología como un proceso de carácter motivacional que tiene su influencia directa en el resultado de un comportamiento específico, estimulando al individuo para maximizar su potencial no solo personal sino también profesional para el alcance de metas específicas (Buils, Beltrán, Miedes, & Martínez, 2013).

Al establecer entonces una relación directa con el cuestionamiento que se presenta desde la filosofía, este nuevo paradigma se fundamenta en diversas bases teóricas entre las más destacadas se puede nombrar desde la Mayeútica Socrática hasta la ontología del lenguaje de Echeverría (1996), así como también, se desarrollaron corrientes psicológicas tales como las teorías de conductismo de John B. Watson (1920); el estudio de las inteligencias múltiples de Gardner (1933) quién basó su investigación en la teoría de cuadrantes cerebrales de Ned Herrmann (1976); la psicología humanista de Carl Rogers, (1967) y hasta la teoría de la motivación de Abraham Maslow, (1943).

Existen diferentes corrientes sociológicas con base en el desarrollo profesional tales como las competencias distintivas de David McClelland (1961) quién hizo referencia a la necesidad de logro y liderazgo del individuo en su campo social y profesional; o las competencias genéricas o transversales de William Byham (1982) quién basado en el conductismo infiere en el comportamiento y la conducta humana como actores principales para el éxito profesional ;y no menos importante la teoría de competencias funcionales de Sydney Fine (1982) basando el desempeño del individuo y en el alcance de resultados; todas ellas aportando bases sólidas e influencia directa sobre la metodología coaching en diferentes ámbitos de carácter profesional.

2.2. Escuelas, Modelos de Coaching y su Influencia a Nivel Mundial.

La metodología coaching presenta diferentes modelos de acuerdo a su enfoque, sin embargo es importante definir ¿Qué es ser coach?, ¿quién es el coachee? Así como también ¿Qué es un modelo coaching? . Según la Federación Internacional de Coaching (ICFD) y de acuerdo con (Lennard, 2010) sostuvieron que un modelo coaching es un recurso intelectual que remarca ciertas características o elementos claves a ser considerados. Por tanto, este modelo coaching pretende establecer un enfoque en una rama específica dando una guía general para entendimiento y aplicación del proceso de acuerdo al contexto en el que se desarrolla. Existen diferentes escuelas que desarrollaron los diferentes modelos de coaching existentes en la actualidad, tal como establece (Ruan, 2016) las escuelas que resaltan los diferentes tipos de coaching aplicados son cuatro: Coaching Norteamericano, coaching Europeo y coaching suramericano.

Escuela Norteamericana. Se centra en el desarrollo del autoestima a través de las acciones con un modelo denominado 5x15, Se basa en 5 elementos interrelacionados del ser coach. Tales como: las competencias, clarificadores en la esencia del cliente; producto o aportaciones para resolución de problemas , marcos de aplicación de mapas mentales y las relaciones interpersonales. Este modelo de coaching acentúa directamente al como actuar de parte de los dos sujetos.

Escuela Europea. Se centra en el uso de premisas, si bien es cierto es una brecha más del la escuela norteamérica, este modelo de coaching pretende centrar bases para el logro del éxito del individuo , elevando el nivel de conciencia, asumiendo

responsabilidades de manera intrínseca, así como también el desarrollo de la confianza en sí mismo.

Escuela Suramericana (chilena).centra sus bases en tres postulados importantes sobre el coaching ontológico y la ontología del lenguaje de (Echeverría, 1996), reconociendo a los individuos como seres lingüísticos, siendo el lenguaje un aspecto que se genera de manera innata (p. 18).

Todas estas escuelas y sus diferentes enfoques tiene un solo objetivo, el cual es llevar al coachee a su máximo nivel de desarrollo focalizandose en metas específicas en ámbitos tanto personales como profesionales. La metodología coaching posee una amplia gama de modelos específicos (Sánchez, & Boronat , 2014) las mismas que a pesar de tener diferentes escuelas, todos los modelos de coaching acotan su intervención a contextos específicos, entre los modelos más destacados, se presenta el modelo de Timothy Gallwey, denominado en el juego interior; este modelo fue dedicado en sus inicios al deporte “tennis”, Galleway identificó que sus aprendices estaban sumergidos en un estrés profundo, el mismo que a través de las mayeútica, uso de cuestionamiento, logró hacer que sus jugadores empezarán a cuestionarse situaciones de las acciones tales como: ¿cuánto gira la pelota hasta pasar la net?, o ¿cuánto demora en llegar la pelota hacia ellos?, logrando de esta manera cambiar la percepción de estrés con su desenvolvimiento deportivo (Lennard, 2010). Por tanto se puede inferir que este modelo coaching centra sus bases en la performance del individuo llevándolo a desarrollar su mas alto potencial. Este es uno de los modelos más aplicados en situaciones de Negocios o denominado executive coaching.

Por otro lado Grahan Alexander (2010), quién difundió el modelo GROW siendo este creado por Withmore (1992), proveniente de la escuela europea (Lennard, 2010, pág. 7), presentaron este enfoque con una estructura más desarrollada apoyada en lo previamente empleado por Gallwey tal como se expone en la Tabla 1. Presentando un enfoque mucho más existencial, dividiendo una sesión de este en fases específicas interrelacionadas con preguntas claves para su ejecución.

Tabla 1

Descripción del Modelo Grow

Acrónimo	Descripción	Posibles preguntas
G- Goal (Meta)	El coachee es cuestionado a tener claro que pretende alcanzar en cada sesión, lo mismo que determinará el enfoque contextual de coaching	¿Qué usted pretende conseguir en cada sesión? ¿Cómo te gustaría sentirte después de alcanzar tus metas? ¿Cuál consideraría usted la mejor forma de usar su tiempo?
R- Reality (Realidad)	Ser conscientes de la realidad que se enfrenta, examinando como las diversas situaciones están causando impacto en el no desarrollo de las metas	¿Cómo han ido las cosas las últimas semanas? ¿Cómo acostumbras a manejar ciertos problemas? ¿Qué te funcionó? ¿Qué no te funcionó?
O- Options (Opciones)	Identificar y evaluar las opciones disponibles para resolución de problemas y alcanzar las metas propuestas	¿Qué posibles opciones tienes? ¿Qué te ha funcionado en el pasado? ¿Por qué no intentas de esta forma, tal vez resulte?
W- Wrap up ¿Qué?, ¿Cuándo?, ¿cómo? y ¿con quién? + Voluntad	A través del cuestionamiento decidir y construir planes de acción, creando motivación personal para lograr los objetivos planteados	¿Cuál consideras tu es lo próximo más importante que debes hacer? ¿Qué se podría interponer en ese camino de logro? ¿Quién podría ayudarte en caso de que lo necesites? ¿Cómo te sentirás cuando lo logres?

Nota. Adaptado de descripción del modelo Grow: Is it time to REGROW the GROW model? The Coaching Psychologist. Grant, A. M. (Diciembre de 2011)., 7(2), 118-126.

El Coaching siendo uno de los más aplicados en la actualidad, pretende desarrollar desde la conciencia de la realidad y las posibles soluciones a dichos problemas tal como un aprendizaje basado en problemas (ABP) (Jiménez, Rodríguez, & Cebrián, 2013) con el objetivo de hacer del mismo un estilo de vida, siendo seres basados en conductas a través de la experimentación de las mismas, se podrán desarrollar ciertos patrones que en futuras experiencias de vida pueden ir siendo modificados de acuerdo al contexto o

problemas que se presenten en el individuo, es decir el coaching no pretende ser una necesidad en cada individuo sino enseñar a desarrollar de manera integral un estilo de vida diferente, manejando las emociones y proyectando acciones positivas para alcances no solo de competencias intrapersonales e interpersonales propias del ser, sino también las competencias profesionales o también conocidas como competencias transversales a nivel profesional.

2.2.2 Influencia a Nivel Mundial

Este método o también conocido como nueva profesión según la Federación Internacional de Coaching (ICF, 2016), ha tenido una gran influencia en diferentes individuos a nivel mundial, representando una beneficiosa inversión para el sector terciario convirtiéndose no en una moda, sino en una contribución para el desarrollo del recurso profesional educando de manera socio-emocional. Un estudio realizado por ICF (2015) revelará datos importantes con una influencia significativa en Norte América y Europa oriental Tabla 2, de este método se puede identificar su auge internacional, no solo en profesionales del coaching sino también en personas que aplican las destrezas de las mismas en diferentes ámbitos profesionales.

Tabla 2

Influencia del Coaching en Profesionales y Practicantes por Región

Continentes	Coach practicantes	Administradores y Líderes con habilidades coaching	Coaching continuo
Norte América	17.500	3.100	20.600
Latinoamérica y el Caribe	4.000	1.000	5.000
Europa Oriental	18.800	2.700	21.400
Europa Occidental	4.500	1.500	6.000
Medio Oriente y África	2.400	700	3.100
Asía	3.700	1.500	5.200
Oceanía	2.400	400	2.800
Global	53.300	10.900	64.100

Nota. Tomado de Encuesta Mundial realizada por (ICF; PWC, 2016)

Adicionalmente, como se observa en la *Figura 1*, se estudiaron situaciones específicas como la influencia del coaching a nivel social como cambio positivo en individuos profesionales en la rama del coaching así como también en quienes la influencia de este método han hecho que se apliquen las destrezas y competencias del mismo de manera efectiva y sus Edades *Figura 2*.

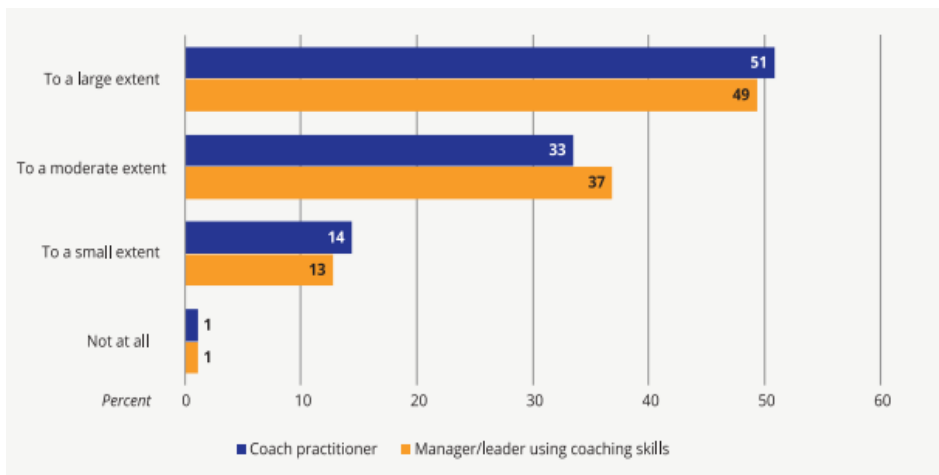


Figura 1: Estudio de la Influencia del Coaching en Aspectos Sociales
Tomado de la Encuesta Mundial realizada por (ICF; PWC, 2016)

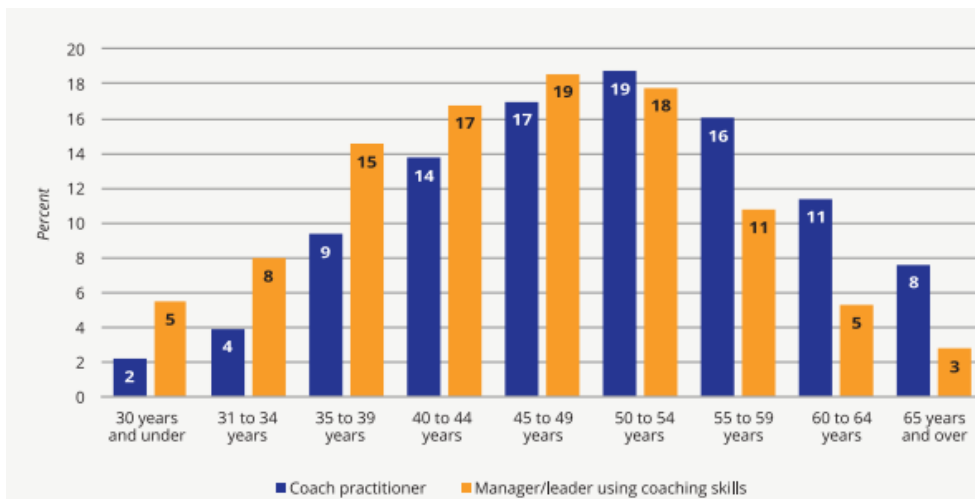


Figura 2: Aplicación de destrezas Coaching de acuerdo con el rango de Edades
Tomado de la Encuesta Mundial realizada por (ICF; PWC, 2016)

2.3 El coaching a nivel Educativo Profesional

El apostolado del ejercicio docente, toma en la actualidad una posición de gran valor, considerando la educación como la base fundamental para el desarrollo de las naciones. Los cambios vertiginosos, globalización y la tecnología han hecho necesario la constante formación docente. Bou (2013) explicó que:

“En el entorno educativo cada vez es más importante, además de la capacitación técnica especializada en el desempeño de las funciones docentes, que se dan por supuestas, el dominio de una serie de habilidades personales y sociales que forman parte de la inteligencia emocional, que nos ayudan a establecer y construir de una manera más adecuada la relación con nuestros alumnos” (p. 9).

El coaching entonces de acuerdo con todas las investigaciones que se han desarrollado durante los últimos cinco años, presenta un renacimiento en el ámbito educativo, considerando los diferentes fundamentos teóricos y orígenes del mismo aparece como una nueva tecnología relacional efectiva en el desarrollo profesional docente, como estrategia formativa, con el único objetivo de transformar la sociedad, pasando de una era industrial, a una verdadera era del conocimiento, cambiando de esta forma la concepción de la persona.

La metodología coaching en el ámbito de la Educación se centra en la consecución de resultados, partiendo de la conciencia y análisis de la realidad de forma intrínseca, cambiando la educación tradicional a una educación desde el modelo coaching (Bou, 2014 citado en Armijos, 2016, p. 4). Siendo la formación del profesorado una de las bases fundamentales, se establece una relación directa entre las diferentes teorías de las

llamadas competencias distintivas de McClelland (1961), genéricas de Byham(1982) y funcionales de Fine, las mismas que son aplicadas a la gerencia, pero no se divorcian de una realidad educativa en el ejercicio profesional del docente, comparando entonces al docente como un “gestor del conocimiento” y gestor de su propio desarrollo profesional, quién prepara a sus estudiantes para el mundo. El coach en todas sus ramas debe cumplir con ciertas características, según Bayón et al. (2006, pág 47) citado en (Sánchez y Boronat, 2014) “ el coach puede desempeñar siete roles distintos en relación con el púpilo” (p. 227) información que se detalla en la Tabla 3.

Tabla 3

Funciones del Coach y sus Características

Roles	Características
Maestro	coordina, modela, encauza, analiza, escucha activamente, promueve reflexión.
Socio	comparte responsabilidades, define estrategias, negocia, se involucra, promueve confianza y confidencialidad.
Investigador	Asume una función indagadora, pregunta, descubre necesidades, muestra curiosidad.
Espejo	Refleja imagen veraz, no sesgada, honesto, directo hace descubrir a sus pupilos sus fortalezas.
Profesor	Dota de herramientas, estimula el pensamiento, ofrece estrategias y opciones de respuesta.
Guía	orienta, anima. Sugiere y encamina, pero con libertar en la toma individualizada de decisiones.
Notario	ejerce función normativa, comprueba avances, establece acuerdos, resuelve dudas, realiza seguimiento, ayuda a reevaluar procesos

Nota. Adaptado de Coaching Educativo: modelo para el desarrollo de competencias intra e interpersonales. Sánchez, B. Y. (2014). Redalycs, 221-242.

Bou (2013) estableció que el coaching para docentes y sus Habilidades en el Aula se postulan desde la perspectiva Educativa ,en tres fundamentos esenciales tales como:

La palabra o el lenguaje. Diálogo entre coach (docente) y el coachee (estudiante), donde el coach mediante la formulación de preguntas inteligentes, intenta que el

coachee sea consciente de sus desequilibrios actuales y establezca un plan de acción para la resolución de los mismos.

El aprendizaje. Arte de aprender – aprender, más que enseñar.

El cambio. Desde el comportamiento, actitudes, destrezas, habilidades de uno mismo y en los demás (p.12).

2.4 Enfoques del Coaching a nivel Educativo

La evidencia reciente sobre los postulados de coaching a nivel educativo, sugiere entonces que, de acuerdo a los actores se dividan en diferentes tipos de coaching según los diferentes enfoques en el ámbito educacional. Como afirman (Devinne, Meyers, & Houssemad, 2013) los diferentes tipos de coaching a nivel educativo pueden ser explicados de manera individualizada y su aplicación ha sido exitosa, sin embargo ellos pueden ser combinados de acuerdo a las necesidades de los actores principales del proceso docentes, estudiantes, líderes educacionales o gestores.

2.4.1. Coaching conductual y cognitivo.

Llamado en inglés como “cognitive – behavioural coaching” , centra sus bases en la toma de decisiones y el ABP y en el desbloqueo de la mente o juicios que los individuos creamos , tales como las creencias u opiniones, este tipo de coaching trabaja con el modelo GROW de Whitmore (2009), siendo este uno de los más usados en contextos educativos. (Short, Kinman & Baker , 2010 citado en Devinne et al, 2013) afirmaron que estudios demuestran que este tipo de coaching aplicado a estudiantes en educación superior han logrado reducir desde niveles elevados de estrés hasta la ansiedad post de una prueba escrita, aumentando la producción efectiva y la performance de los mismos.

Así también lo confirmaron (Karas, & Spada, 2009) en un estudio realizado en la aplicación de este tipo de coaching a estudiantes universitarios comprobando que el modelo de coaching cognitivo-conductual reduce la procrastinación, llámese este el acto de postergación de actividades o situaciones que deben atenderse, sustituyéndolas por otras más irrelevantes o agradables (Real Academia de la Lengua) mejorando sus comportamientos, pensamientos y toma de decisiones efectivas.

2.4.2. Coaching enfocado en soluciones.

En inglés denominado ‘solution-focused coaching’, centra sus bases en el cuestionamiento del ‘¿cómo?’ , se enfatiza en la conversación entre el coach y el coachee para la toma de conciencia de un problema buscando una solución o posibles soluciones para alcanzar los objetivos planteados, a pesar de ser un tipo de coaching simple . Devine (2013) en un estudio realizado sobre los enfoques del coaching a nivel educacional, comentó que :

Solution – focused coaching ha sido criticado por ser muy simple cuando los problemas resultan ser complejos o superficiales en el sentido de que ciertos problemas no son directamente direccionados y por estas razones el aprendizaje a largo plazo y los cambios de los contextos podrían hacer que este tipo de coaching fracase (p. 2).

Sin embargo, a pesar de ser muy simplista, se confirmó la efectividad del mismo en el mejoramiento de las destrezas de resolución de problemas. Tal es el caso de Grant & O’Connor (2010) los mismos que a través de su estudio piloto sobre la efectividad del cuestionamiento confirmaron que a través de este tipo de coaching aplicado a una muestra

de 39 participantes, estudiantes universitarios , testeando a través de preguntas ,temas sobre la eficacia, comprensión de problemas y como afectan de manera positiva y negativa en el individuo usando una matriz de pregunta y respuesta o como la denominó Whitmore (1992) ‘ask-tell matrix’, está matriz (Figura 3), consiste básicamente en dos dimensiones o cuadrantes “preguntar- por qué”, centrándose en el problema; y el cuadrante “ decir-como”, centrándose en la resolución del problema. , permitiéndole al coach establecer una discusión de las diferencias entre problema y solución, haciendo conciencia en él individuo.

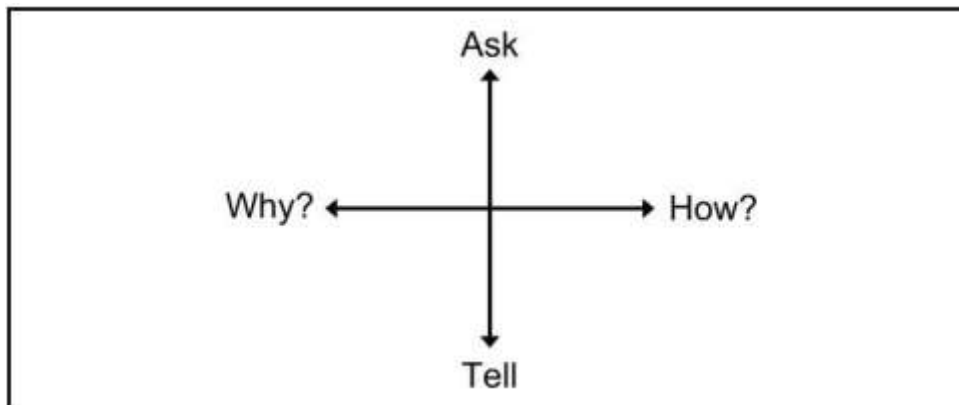


Figura 3: Matriz Ask and Tell

Tomado de Is it time to REGROW the GROW model? The Coaching Psychologist, 7(2) (Whitmore,1992 citado en Grant A. M., 2011) 118-126.

Con el uso de esta técnica pudieron evidenciar en su estudio que: “El enfoque centrado en la solución (Tell and How), aumenta el efecto positivo, disminuye el efecto negativo, aumentan la autoeficacia y aumentan la percepción y la comprensión de los participantes sobre la naturaleza del problema” (p.1).

2.4.3. Coaching Instruccional.

Este enfoque pretende ser una herramienta para la formación del profesorado, en etapas de desarrollo profesional y procesos metodológicos en el aula en todos los niveles

educativos, persiguiendo objetivos de enseñanza durante la instrucción (Devinne, Meyers, & Houssemad, 2013, p. 138). Este tipo de coaching establece compromisos específicos con relación a la “igualdad en la relación docente-coach, opción docente en el contenido y proceso de aprendizaje, reflexión y la reciprocidad” (Knight, 2009) citado en (Jiménez, 2012), siendo estos los principios fundamentales en los que el coaching instruccional asienta sus bases como lo explica la Tabla 4 a continuación.

Tabla 4

Principios del Coaching Instruccional

Principios	Características
Igualdad	Coach y docente posiciones en igual valor.
Elección	¿Qué? Y ¿cómo? Se va a aprender.
Voz	Opinión, perspectiva respetada.
Diálogo	Conversación exploratoria.
Reflexión	Considera opciones antes de toma de decisiones.
Práctica	aprendizaje puesto en práctica.
Reciprocidad	aprendizaje multi direccionado coach-docente/ docente coach

Nota. Adaptado de How can coaching make a positive impact within educational settings? Sciedirect. Devinne, M., Meyers, R., & Houssemad, C. (2013).

De la misma forma lo afirmaron (Blomberg et al., 2014; Boud & Brew, 2013; Garrett & Juárez, 2013) citado en (Collet, 2015) considerando que uno de los objetivos de la formación del profesorado es iniciar cambios en la forma de enseñar creando impacto significativo en las experiencias prácticas, discusiones de grupo, facilitando de esta forma la reflexión del docente para la ejecución del cambio.

Un valioso estudio sobre este tipo de coaching, fue desarrollado por (Teemant, Leland, & Berghott, 2014), quienes comprobaron su efectividad en el desarrollo de la

postura crítica, el cual es uno de los fundamentos de la pedagogía en el proceso de transmisión del conocimiento obteniendo resultados significativos.

Es importante remarcar la similitudes que existen entre la andragogía y la pedagogía desde la postura coaching de acuerdo con (Knowles, 1982, p. 21 citado en Formación en Red, s.f.) no necesariamente se enseña a los niños pedagógicamente y a los adultos andragógicamente, los dos términos solo hacen distinción entre dos grupos supuestos acerca del tipo de estudiante, más el profesor es el encargado de adoptar las posturas que necesita para enseñar pedagógicamente ya sea a niños o adultos, o andragógicamente sean sus alumnos adultos o niños.

2.4.4. Coaching Ejecutivo.

En inglés nombrado “Executive Coaching”, “Es una relación individualizada y de colaboración entre un ejecutivo y un coach, con el objetivo de conseguir un cambio sostenido en su comportamiento y transformar su calidad de vida personal y profesional” (Zeus y Skiffinston, s.f.). En la actualidad diversas organizaciones e industrias a nivel mundial hacen uso de esta técnica de apoyo para el desarrollo personal y profesional de sus ejecutivos o supervisores. En el ámbito educativo este no se aparte de la realidad puesto que el mismo es dirigido al liderazgo educacional, donde sus actores , son los directivos principalmente pero también docentes que manejen roles administrativos.

ICF y Alianza de entrenamiento en Coaching (CTA) han establecido criterios de logro de este tipo de coaching profesional , identificando factores comunes de desarrollo profesional en el manejo de las competencias como tal. (Glasgow, Weinstock, Lachman, Dunphy, & Dreher, 2009) en una investigación realizada sobre el coaching ejecutivo

aplicado en líderes de una facultad de enfermería en diferentes áreas o casos denotaron la eficiencia del mismo logrando conseguir los objetivos planteados entre los datos más destacados encontramos el siguiente caso.

Caso 1. El Dr. Saunders fue ascendido a director después de Años de excelencia docente en la universidad. Las necesidades de desarrollo incluían volverse asertivo, Con conflictos, encontrar una presencia de liderazgo, Responsabilidades con mayor confianza, articulando Opiniones dentro del consejo ejecutivo de enfermería, y ser cada vez más visible dentro del sistema más grande de la universidad . El individuo trabajó estrechamente con el Dr. Peters, un nuevo contratado, que era su subordinado y director asociado y quién tenía amplia experiencia administrativa en una institución distinta de Drexel. Juntos, heredaron una departamento complejo que canalizó gran cantidad de estudiantes en diferentes especialidades en un momento en estructura para estos programas estaba en flujo. El Dr. Saunders sintió responsable de ayudar al Dr. Peters a aprender las cuerdas y paso muchas horas en este papel detrás de las escenas. Dado su precaución de ser vista y escuchada, dejó que el Dr. Peters sea el administrador más visible en su departamento. Sesiones de coaching para el Dr. Sanders se centraron en cómo establecer su autonomía; Cómo afirmar con éxito su autoridad y cómo establecer un límite con la identidad de su nuevo director asociado, el Dr. Peters; y cómo abordar el conflicto directamente (Glasgow, Weinstock, Lachman, Dunphy, & Dreher, 2009, p. 209).

Este entre otros casos donde se aplico coaching ejecutivo se lograron conseguir el desarrollo de las competencias profesionales y personales de cada individuo. Por tanto,

¿Cuáles serían básicamente las competencias a ser desarrolladas en el ejecutivo o docente gestor?. Whitmore establece un sin número de ellas entre las más destacadas en la Figura 4 a continuación.

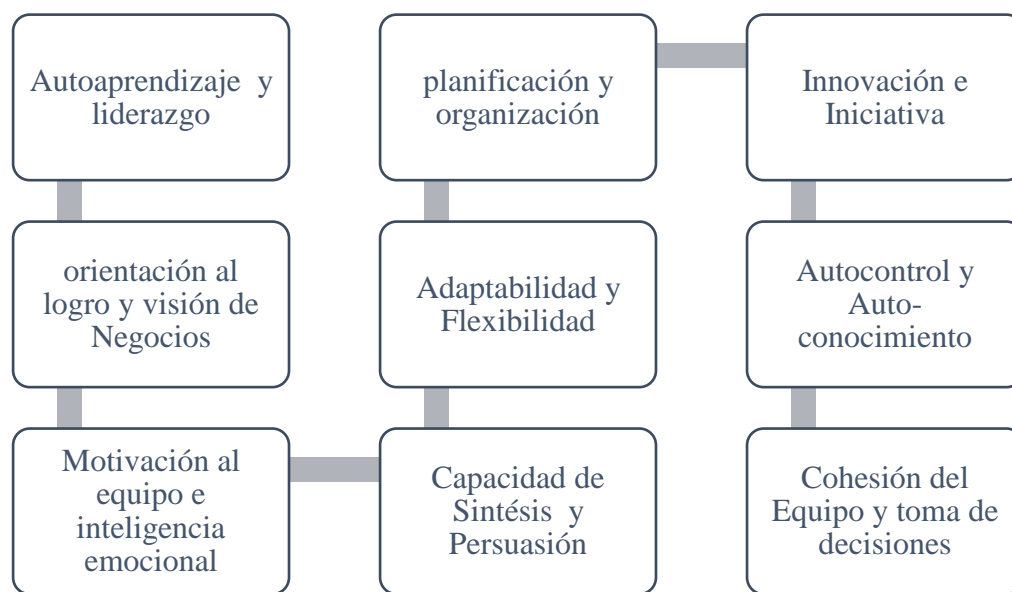


Figura 4: Competencias alcanzadas a través del Coaching Ejecutivo o Directivo

Adaptado de: The benefits of a leadership program and executive coaching for new nursing academic administrators: one college's experience. (Glasgow et al., 2009). Journal of Professional nursing, 25(4), 204-210.

2.4.5. Peer Coaching.

Siendo todo tipo de coaching un proceso confidencial, el coaching entre pares lo es también. Este modelo se basa en la reflexión dada entre dos o más docentes, para encontrar mejoras en sus prácticas educativas, expandiéndolas, redefiniéndolas y construyendo nuevas habilidades desde la experiencia, compartiendo de esta forma ideas, es decir aprendiendo los unos de los otros (Zepeda, Parylo, & Ilgan, 2013). En contextos educativos se presentan en dos apostolados, el de pares profesor vs. Profesor y el del modelo instruccional docente vs. Coach. Estudios realizados en todas partes del mundo demuestran que este tipo de coaching establece un amplio vínculo entre profesionales de

la educación tal es el caso de Soisangwarn y Wongwanich (2013) quienes trabajaron en una investigación en una escuela de Tailandia con el objetivo de promover la mejora de las destrezas de enseñanza a través del peer coaching obteniendo como resultado el enriquecimiento de las prácticas profesionales sobre como redefinir las metodologías y estrategias aplicadas en el ejercicio profesional. Existen diferentes actividades a desarrollar en el coaching reflexivo entre pares de manera formal e informal como se observa en la Figura 5.

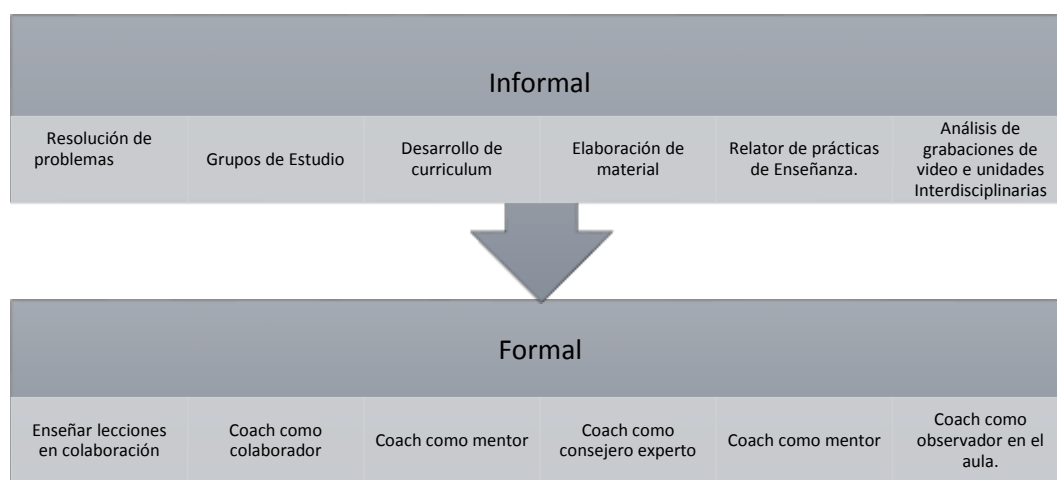


Figura 5: Actividades de desarrollo en el Peer coaching

Adaptado de Coaching reflexivo entre iguales en el practicum de la formación de maestros. La gestión estratégica de la Educación superior. (Rodríguez et al., 2011) p. 359-400

En la Educación superior este modelo fue aplicado de manera significativa en universidades como la de Virginia y Alaska de manera personal y a través de la web el resultado de su aplicación fue exitosa. De acuerdo con (Gottesman, 2009) en su libro sobre la aplicación del coaching entre pares en la educación superior señaló que este modelo ayuda a desarrollar diferentes competencias tales como:

- Reduce el aislamiento docente
- Mejora las estrategias de instrucción en la clase
- Construye sólidas bases de relaciones profesionales entre docentes

- Provee análisis de la práctica profesional
- Provee retroalimentación técnica (p. 9)

El modelo Coaching entonces desde todos sus postulados y formas de aplicación apunta a un solo objetivo, el desarrollo del ser de manera integral. Este va mucho más allá que un simple proceso sistemático de cuestionamiento intrínseco sino que en el proceso de coaching se comparten una variedad de valores básicos resumidos en” la aceptación, acción, coraje,desapego, efectividad,aprendizaje, respeto y orientación al logro” (Sánchez, 2014, p. 229).

2.5. Formación del Profesorado en Competencias.

Los cambios vertiginosos y repentinos que se producen diariamente debido al avance de la ciencia, el conocimiento y la tecnología, están cambiando las raíces mismas de todas las actividades inherentes al ser humano, ya sean políticas, sociales, culturales, económicas, educativas, entre otras. Sin embargo, la educación es un referente muy importante para promover estos cambios de manera significativa, capaz de promover el progreso y el desarrollo sostenible y sustentable de los pueblos en general; producto de la globalización.

La formación docente de manera constante es la respuesta del avance. La docencia efectiva es la responsable de dicha misión. Por tanto, “Todos demandamos y reconocemos la necesidad de la formación, sobre todo en un mundo en que la información nos llega cada vez con más facilidad y por tanto nos hace ver cuánto desconocemos y deberíamos o nos gustaría saber” (Marcelo, 1995, p. 1).

La necesidad de actualización constante, para el desarrollo de competencias efectivas de parte del profesorado, denota que no debería existir un divorcio entre la teoría y la práctica de la didáctica impartida priorizando la adquisición, de parte del profesorado, de habilidades y estrategias efectivas para transferir y hacer producir el conocimiento en las diferentes áreas de este. Considerando entonces que: “La formación puede entenderse también como un proceso de desarrollo y de estructuración de la persona que se lleva a cabo bajo el doble efecto de una maduración interna y de posibilidades de aprendizaje, de experiencias de los sujetos” (Marcelo, 1995, p. 7) recalcó entonces en la constante actualización para el dominio de las habilidades y estrategias en el ámbito profesional docente.

La temática de las competencias, en todo ámbito profesional, envuelve en este caso al profesorado universitario en la relación a como debe ser un profesional de la educación superior, es decir a cómo se debe ser profesoras y profesores universitarios “competentes” para hacer de los estudiantes profesionales “competentes” capaces de transformar la sociedad en sus diferentes ámbitos (Miguel Ángel Zabalza, 2003) no solo en la trasmisión del conocimiento sino también en el manejo propio de actitudes y competencias transversales. Al hablar de competencias docentes a nivel superior, se pretende analizar hasta qué punto el profesorado posee habilidades cognitivas bases, así como también la performance que debería poseer al impartir una clase magistral y mucho más importante de esto, sus actitudes, sensibilidades y valores. Por tanto, se puede denotar que para tener una práctica y formación docente efectiva y eficiente es necesario poseer componentes técnicos, referentes al conocimiento; componentes metodológicos basados en el saber hacer para el ejercicio laboral; pero sobre todo el componente personal que es el “saber ser” y el componente participativo “saber estar” (Torelló, 2011).

Los nuevos cambios de paradigmas presentan el coaching como una opción de desarrollo integral de la persona Tabla 5, y propone un cambio de los modelos tradicionales a un modelo instruccional con coaching entre las cuáles se pueden establecer las siguientes:

Tabla 5

Diferenciación entre la Educación Tradicional y la Educación con Coaching

Educacional Tradicional	Educación con Coaching
Profesor solitario	Equipo Docente Entrenado
Profesor dictador de clase	Profesor como Facilitador
Pasa Datos y da Información	énfasis en el aprendizaje
Metodología y Pedagogía	Metodología de redes colaborativas
Se castiga y usa el error	Se premia el error
Estudiante sin Autonomía	Estudiantes Auto responsables
Solo se valora la Inteligencia lógico-matemática y lingüística	se valora las 8 inteligencias múltiples de Gardner
Uso Inadecuado de la tecnología	La Tecnología se la integra como herramienta de aprendizaje
Actividad solo en el Aula	Integradora de actores educativos.

Nota. Tomado de Coaching generates educational paradigm shift in the XXI century. Guayaquil, Ecuador (Armijos V., 2016)

En la Educación superior entonces, el modelo coaching pretende establecer un vínculo directo entre docente – estudiante, así como también entre pares, ofreciendo beneficios en la persona como tal , es decir que a nivel universitario , el coaching establece características específicas sin importar el modelo o tipo que se aplique , tales como:

- a) Constituir un sistema de valores, principios, conceptos, herramientas y procesos que puede estar sujeto a planificación.
- b) Ser un sistema de aprendizaje y des-aprendizaje, pues tanto se adquieren nuevas actitudes, hábitos y valores – entre otras cosas – como se disuelven otros.

c) Constituir, en un sentido amplio, una filosofía, una forma de ser, de vivir, de convivir, de trabajar y de hacer deporte, al margen de que se desarrollen procesos de coaching específicos y formales para conseguir unos cambios concretos en multitud de áreas y sectores.

d) El coaching es un sistema multidisciplinar, abierto y dinámico, pues integra lo mejor de otras disciplinas y metodologías, es contextual y consigue adaptarse internamente, además de conseguir que los sujetos también lo hagan.

e) El coaching parte de la base de que el ser humano es único y diferente, independientemente de que todos seamos también semejantes. Considera que el sujeto es autónomo, libre, activo y responsable de construir su propio crecimiento desarrollo.

f) La persona es concebida como un ser completo, que integra formas de pensar, comportamientos, hábitos, emociones y relaciones. También posee un ámbito espiritual profundo. Cualquiera de estas áreas del ser – o todas ellas – pueden ser objeto del coaching.

g) El objetivo del coaching es conseguir ampliar la consciencia sobre aquello que debe ser mejorado, respecto a cuáles pueden ser las alternativas para conseguirlo y en relación a la manera de asegurar el mantenimiento de las transformaciones y la mejora continua.

h) El coaching pretende desarrollar competencias, en su sentido actual: conjunto de formas de pensar, de actuar, de sentir y de relacionarse que hacen posible el desarrollo exitoso del sujeto en cualquier contexto. No obstante, también pueden abordarse ámbitos del sujeto y/o áreas de su desenvolvimiento muy específicas.

i) La diversidad de disciplinas que integran el coaching y sus propios principios y objetivos hacen posible que se utilicen infinidad de métodos multimedia -online, offline e híbridos -, desde los más tradicionales a los más novedosos y creativos. Su elección y despliegue estará en función de los objetivos, los recursos y las circunstancias concretas.

j) Se trata de un sistema de acción, más que de contenido. Está basado y desarrollado en la experiencia y en la vivencia. Los aspectos emocionales son esenciales “per se”, por formar parte del sujeto. Y también porque, en definitiva, el sujeto debe salir de su “zona de confort” para cambiar, y eso puede generar resistencias y sentimientos negativos. Por otra parte, también el ámbito afectivo puede constituir objeto de coaching.

k) Se considera que el sujeto debe ser inteligente, es decir, debe buscar la forma de mejorar sin perjudicar a los demás o al contexto. El coaching pretende desarrollar y potenciar lo mejor de cada individuo, desarrollando, descubriendo y aprovechando oportunidades. También generando más alternativas.

l) Constituye un proceso interpersonal aplicable a múltiples contextos, para mejorar incluso a grupos y organizaciones a partir de transformaciones individuales. Las sesiones formales – y las actuaciones informales – son esencialmente individuales, al margen de que se desarrollen en grupo.

m) Constituye en su sentido más restringido un proceso gradual, guiado, de relación y de descubrimiento, entre dos personas, sin influencias. En dicho proceso se anima al sujeto a descubrir qué aspectos mejorar y cómo hacerlo.

n) El crecimiento y el aprendizaje proceden tanto del exterior como del interior. Se enfatiza la observación externa y el cuestionamiento de las propias actitudes, conductas y emociones.

o) El coaching se fundamenta en valores esenciales: el compromiso, la confianza, la responsabilidad, la diversidad, etc. (González, 2011 citado en Linarez, 2014, p.

6)

2.5.1. El Docente Coach

Al establecer las diferencias entre como debería ser la educación con coaching y sus características específicas de su aplicación en la Educación superior, es necesario plantear entonces que tipos de competencias necesita tener un docente coach. De acuerdo con la revisión de la literatura se puede definir que al ser el docente el gestor de su ejercicio debe poseer competencias, funcionales, técnica y transversales.

El coaching a nivel instruccional o educativo, da nuevas oportunidades para que el desarrollo competencial del profesorado universitario en su entorno personal-profesional vaya mucho más allá que solo tomar apuntes de los detalles más importantes de la misma, sino que también este profesor a través de sus competencias, pueda influenciar de manera directa a sus pares y hasta sus estudiantes, propiciando de esta manera a la reconstrucción de la razón del aprendizaje cooperativo (Sole, & Tarrida, 2011) en su investigación sobre competencias docentes a nivel universitario afirmaron que: “ Se hace necesaria una formación del profesorado universitario que permita superar el sesgo de la transmisión de conocimientos, y se les capacite para el desarrollo de competencias en sus estudiantes y a nivel personal como profesional” (p. 4).

Bou (2013) estableció que un docente coach no es aquel que le dará a sus estudiantes un consejo, sino más bien será el actor adecuado para proporcionar enseñanza para de que de manera consciente el estudiante reconozca sus realidades para el traze y alcance de objetivos propuestos de manera personal y académica, estableciendo desde la postura docente las siguientes competencias de manera generalizada tales como: Competencias intelectuales: donde el docente es capaz de concientizar del porque de las cosas y el cómo. Deduciendo realidades para establecer opciones de mejora; competencias Relacionales : donde actúa la comunicación efectiva , la inteligencia , uso del lenguaje y la diferencia entre la comunicación verbal y no verbal; Emocionales: la toma de conciencia de los actos así como también la inteligencia emocional. (Webinar :Coaching Educativo, 2014). Sin embargo será pertinente establecer un análisis más integro de cada una de ellas para reconocer los factores influyentes como se observa en la Figura 6.

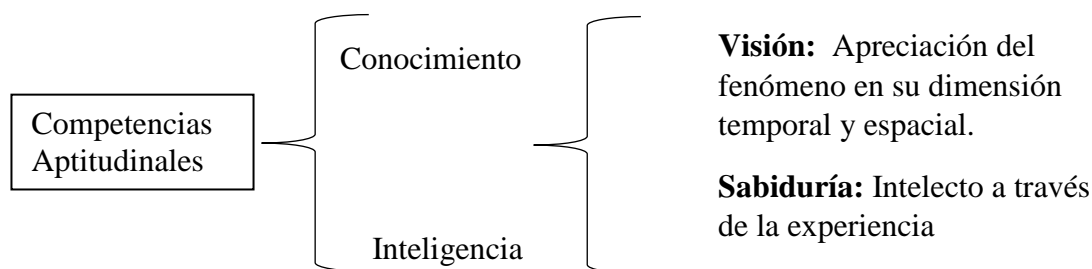


Figura 6: Competencias Aptitudinales del Docente Coach

Adaptado de Coaching para docentes: Habilidades en el Aula (2 ed.). España: Club Universitario. (Bou, 2013)

El conocimiento, las habilidades y la inteligencia son roles fundamentales en un docente coach. Al referirse a la visión, es denotar y darse cuenta de las realidades a las que se enfrentan. En el contexto educativo es el saber donde estoy y hacia donde quiero llegar ya sea este con el grupo de clases o directamente con el desarrollo profesional tal

es el caso de la sabiduría como símbolo de experiencia. Sin embargo no quiere decir que el docente más antiguo es el que tiene más experiencia, como lo define su conceptualización, sino que se refiere al caudal intelectual que se posee en base a las situaciones de vida personal y profesional.

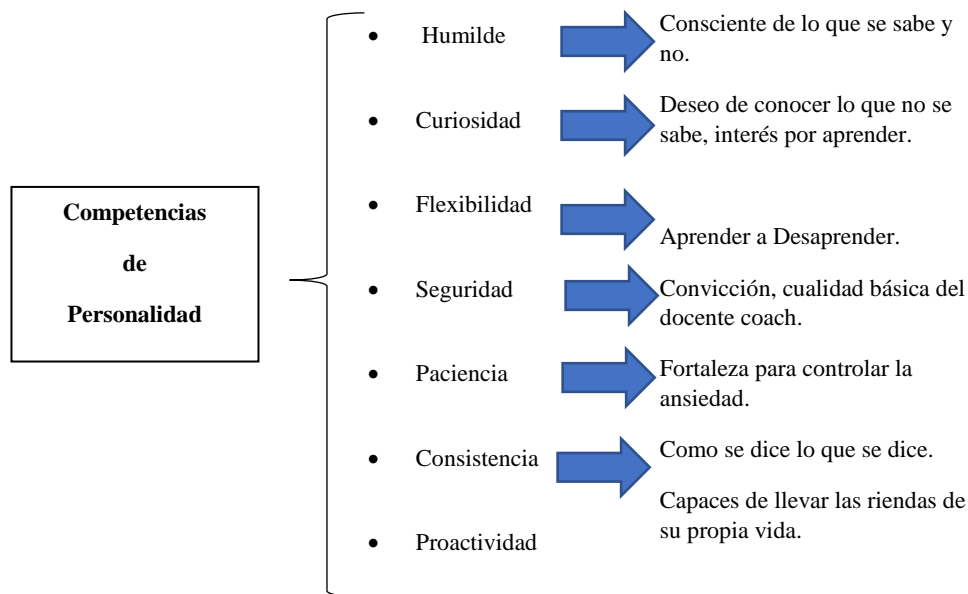


Figura 7: Competencias de Actitudinales y Aptitudinales del Docente Coach

Adaptado de Coaching para docentes: Habilidades en el Aula (2 ed.). España: Club Universitario. (Bou, 2013)

Estás competencias Aptitudinales, y actitudinales, tal como se establecen en la Figura 7, combinadas con el modelo coaching permite al docente universitario a ser responsable de sus acciones con inteligencia, definiendo su carácter y su forma de ser no solo en el contexto profesional sino también en el personal. Al actuar de manera responsable en el ejercicio docente quiere decir que se posee con las habilidades de la toma de decisiones efectivas, evitando que los juicios sean un agravante en el desempeño, mostrando de esta manera un dominio natural de las situaciones. Es por tanto, que el coaching en todos sus niveles pretende convertirse en un estilo de vida.

Las competencias relacionales por otro lado son otro componente troncal, en las habilidades no solo del docente coach sino de todos los actores envueltos en Educación. En el caso de la docencia, esta se refiere básicamente a manejar las emociones o conocido también como inteligencia emocional con 5 habilidades primordiales Figura 8.

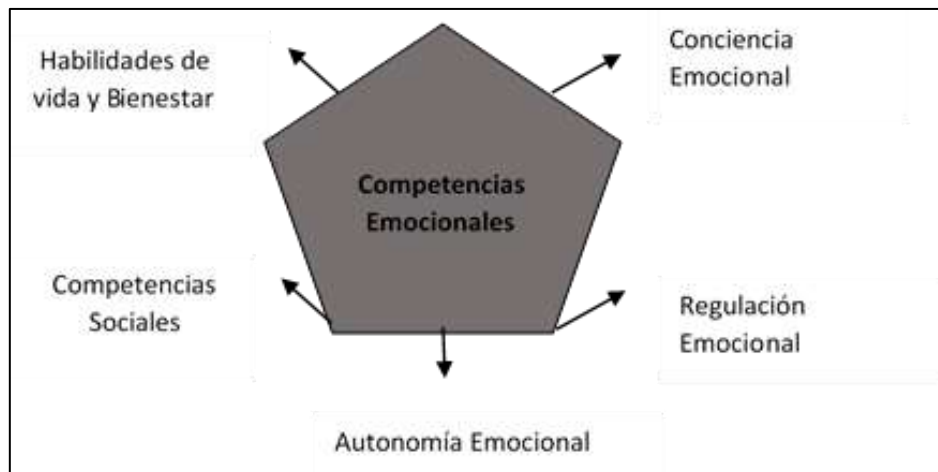


Figura 8: Competencias Emocionales del Docente Coach

Tomado de Modelo Educativo de Bolonia y competencias docentes universitarios. Aportaciones desde el coaching. Univest. (Sole & Tarrida, 2011)

El gestionar las emociones de manera correcta se enfoca no solo en el beneficio de la persona sino también en la de los otros. Es decir, el no permitir que el desequilibrio de éstas sean dañinas para el mismo ser y para lo que nos rodean. Zembylas (2009) citado en (Taliadorou, 2015, p. 643) estableció que los directivos, así como los docentes gestores poseen una diversidad de emociones que enfrentan a diario, relacionadas a problemáticas en lo personal, profesional, relacional, político y hasta en lo cultural en su ejercicio docente (Goleman, 1996).

Expandir las teorías docentes, sobre todo a nivel universitario, muchas veces resulta difícil bajo las propias convicciones de ser humano y a su forma en la que se adquiere el conocimiento. El verdadero ejercicio docente obliga a romper paradigmas y

renovar la visión de la forma de aprendizaje personal; este nuevo mundo está lleno de una gama exquisita de conocimientos y recursos de uso efectivo basados en las necesidades del ser humano, tomándolos como punto de partida para el alcance de objetivos trazados, por tanto la metodología coaching a nivel profesional educativo brinda en los nuevos tiempos la oportunidad de alcanzar metas, de romper barreras y de brindar una educación de calidad y calidez en todo sus niveles de instrucción.

3. METODOLOGÍA

3.1 Enfoque de la Investigación

El presente trabajo de investigación se desarrolló de manera sistemática y crítica, tiene un enfoque de carácter cuantitativo tal como lo indican (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006) “El enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 46) a través del uso del mismo, se pretende medir hasta qué punto la metodología coaching influye de manera significativa en el desarrollo integral de las competencias transversales o genéricas de los docentes de las carreras de Economía y Gestión Empresarial Internacional de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas en la Universidad Católica Santiago de Guayaquil (UCSG).

Además de tener como principal referencia la Metodología coaching a nivel docente, se emplearon teorías de soporte a la misma sobre las competencias distintivas (McClelland, 1996) sobre los atributos y rasgos del ser, así como también la motivación. Las competencias genéricas sobre el perfil profesional de (Thornton & Byham, 1982), con el objetivo de tener un marco referencial claro sobre que son las competencias transversales o genéricas en todo ejercicio profesional, tal como se indica en el marco referencial de este escrito.

El estudio se llevó a cabo con una muestra heterogénea de docentes pertenecientes a las escuelas de Economía y Gestión Empresarial Internacional de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la UCSG, a quienes se les aplicó un cuestionario con una escala de Likert (0%-100%) en base al logro o no logro de su competencia transversal en una situación específica.

Este instrumento de recolección de información se diseñó bajo los estatutos soportados sobre inteligencia emocional de (Goleman, 1996); en sinergia con las competencias transversales del docente coach de (Flores, 2010). Adicionalmente, este cuestionario fue validado a través del método alfa de Cronbach, permitiendo de esta manera verificar la fiabilidad y la consistencia interna del instrumento en una primera fase antes de su aplicación final para la medición del fenómeno coaching en competencias transversales en los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.

3.2. Tipo de Estudio

Esta investigación centra sus bases en un tipo de estudio exploratorio y descriptivo, debido a la naturaleza de la investigación. Hernández, Fernández & Collado (2006) sostuvieron que un estudio exploratorio pretende examinar un fenómeno poco estudiado en un campo, preparando el terreno para futuras investigaciones, de la mano con el descriptivo el cual permite medir conceptos y definir variables (p. 3).

De este modo el presente trabajo de investigación se diseñó con el principal objetivo de explorar los actores en el campo educativo universitario, docentes, y la incidencia del coaching en sus competencias transversales, determinando de esta manera una correlación de variables o comportamientos que comprueben la hipótesis planteada, considerando un nivel de investigación de carácter bivariado, en donde “la participación de dos variables como es lógico corresponden al nivel investigativo relacional en este nivel podemos realizar tres pasos intermedios que son: comparar, asociar o correlacionar que es lo mismo y luego realizar la medida de tal asociación” (Bioestadístico, 2018)

3.3. Población y Muestra

Para un estudio descriptivo es necesario establecer tiempos, espacios, pero sobre todo los individuos a ser sujetos de estudio. Pérez (2006) citado en Acevedo (2013) define la población “como un conjunto finito o infinito de unidades de análisis, individuos, objetos o elementos que se someten a estudio; pertenecen a la investigación y son la base fundamental para obtener la información” (p. 79). Así mismo, (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2006) sostienen que es importante situar a una población en torno a características de contenido, de lugar y tiempo, es decir con determinadas especificaciones. Para tal efecto, en primeras instancias previo a la autorización de la aplicación del proyecto, se sostuvo conversación con la Decana donde se solicitaron tres carreras: Economía, Gestión Empresarial y Administración, dado que (Whitmore, 2009) realizó una adaptación significativa del coaching en el ámbito empresarial aplicados a ejecutivos, directores, personal y empresarios. En el ámbito docente y debido a la correlación directa de estas carreras con los diversos estudios de coaching y su homogeneidad en destrezas técnicas y transversales de sus docentes se hace la selección de estas, pero debido a situaciones logísticas internas de la Facultad se aprueba la apertura a solo dos de ellas siendo estas Economía y Gestión Empresarial (véase sección de Anexos). Por tanto, docentes de las carreras de Economía y Gestión Empresarial Internacional, fueron autorizados para ser sujetos de estudio. La carrera de Gestión Empresarial Internacional consta de 43 docentes en nómina y la carrera de Economía consta de 40 docentes, ambas poblaciones incluyen sus docentes medio tiempo y titulares tiempo completo listados y selección otorgada por las secretarías de ambas carreras, formando una población finita total de 83 docentes, pero una vez analizados los datos se identificó que 14 de ellos imparten sus tutorías en ambas carreras terminando con un total poblacional de 69 docentes.

Para el desarrollo de este proceso cuantitativo se realizó el cálculo de la muestra con carácter potestativo con la población finita ya conocida. De acuerdo con Hernández, Fernández y Collado (2006) definen que “la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población” (p. 173). De esta manera, al ser esta una muestra probabilística donde todos los elementos de esta pueden ser seleccionados (Hernández et al. 2006, p. 24) al ser considerada una muestra pequeña su margen de error deberá ser el mínimo, es por tanto que se realiza el cálculo con un nivel de confianza del 95% (1.96) y un margen de error del 5% (0.05) respectivamente, como se observa en el siguiente cálculo en donde:

n = Muestra
 N = Población
 Porcentaje de confianza
 Z = 95%
 p = Variabilidad positiva
 q = Variabilidad negativa
 E = Porcentaje de error 5%

$$n = \frac{z^2 pq N}{NE^2 + 2^2 pq}$$

Conociendo entonces los datos y variables a ser cuantificadas se operacionaliza la formula obteniendo los siguientes resultados.

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5)(69)}{(69)(0,05)^2 + (1,96)^2(0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{66.2676}{1,1329} = 58$$

Por tanto, una vez realizado el cálculo de la muestra poblacional, se determina que se encuestaran a 58 sujetos entre las dos carreras, Economía y Gestión Empresarial Internacional.

3.4. Operacionalización de las variables

Este estudio de carácter bivariado consta con dos variables una dependiente y otra independiente con el propósito de analizar su nivel de correlación y ver la naturaleza de estas, para poder de realizar su tratamiento de manera integral y poder escoger el instrumento más adecuado para la recolección de información sobre sus niveles de logro.

- **Variable Independiente:** Coaching Educativo
- **Variable Dependiente:** Competencias transversales

Tabla 6

Cuadro de Operacionalización de las Variables de Estudio

Caracterización de las variables	Indicadores (multidimensionales)	Nivel de medición	Tipo de Variable
Competencias transversales del Coaching	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Intelectuales ▪ Relacionales ▪ Emocionales 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No logrado ▪ Logro básico ▪ Logro intermedio ▪ Logro intermedio alto ▪ logrado 	Categóricas Nominal
Competencias Transversales profesionales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso ▪ Trabajo en Equipo ▪ Relaciones Interpersonales ▪ Reflexión ▪ Inteligencia Emocional ▪ Pensamiento crítico ▪ Liderazgo 		

3.5. Hipótesis

3.5.1. Hipótesis General:

La Influencia de la Metodología Coaching en la Educación Superior es el fundamento de ayuda del alto desarrollo competencial transversal de los docentes Universitarios de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la UCSG.

3.5.2. Hipótesis Específicas:

H₀₁: La metodología coaching no tiene influencia significativa en las competencias transversales emocionales de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la UCSG.

H_{a1}: La metodología coaching tiene influencia significativa en las competencias transversales emocionales de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la UCSG.

H₀₂: La metodología coaching no tiene influencia significativa en las competencias transversales intelectuales de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la UCSG.

H_{a2}: La metodología coaching tiene influencia significativa en las competencias transversales intelectuales de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la UCSG.

H₀₃: La metodología coaching no tiene influencia significativa en las competencias transversales relacionales de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la UCSG.

H_{a3}: La metodología coaching tiene influencia significativa en las competencias transversales relacionales de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la UCSG.

H₀₄: La influencia del coaching en las competencias transversales no influye significativamente de acuerdo con el género de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la UCSG.

H_{a4}: La influencia del coaching en las competencias transversales influye significativamente de acuerdo con el género de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la UCSG.

3.6. Diseño y Validación del Instrumento

Para la presente investigación se diseñó un cuestionario de 33 preguntas cerradas con base en las competencias transversales que posee el docente coach de Flores (2010), competencias genéricas de (McClelland, 1996) con influencia directa de (Goleman, 1996) para efectivamente identificar hasta qué punto se ven reflejadas y desarrolladas en diferentes grados de logro en los docentes universitarios de las carreras de Economía y Gestión Empresarial Internacional.

De acuerdo con Hernández, Fernández & Baptista (2006) un instrumento de recolección de información pertinente es aquel que registran datos observables que haciendo inferencia a los conceptos que el investigador tiene en mente, reuniendo tres requisitos fundamentales que son confiabilidad, validez y objetividad (p. 276).

3.6.1. Procedimiento de Validación

Con el objetivo de conocer la influencia del coaching en los docentes Universitarios se diseña un cuestionario estructural y tipológico que consta de 33 preguntas cerrada, cada 4 preguntas representando una competencia Transversal ;con una escala de Likert (del 1 al 5) los cuales representa el nivel de dominio de la competencia del docente basados en situaciones de inteligencia emocional, pensamiento crítico, liderazgo, resiliencia, compromiso, trabajo en equipo, relaciones interpersonales y reflexión; en donde 1 representa al 0% N.D.C.(no existe desarrollo competencial), 2 al 25% P.O.D.C.(próximo a oportunidad de desarrollo competencial), 3 al 50% O.D.C.(Oportunidad de desarrollo competencial), 4 al 75% A.M.C.(Alcance medio Competencial) y 5 al 100% D.T.C.(Dominio total competencial).Como primera Instancia para la validación del cuestionario sobre competencias transversales, se utilizó el método de alfa de Cronbach, a través de la Microsoft Excel para la digitación de los datos y operaciones estadísticas; el propósito de este método es evaluar la consistencia interna de los ítems de un instrumento de recolección es decir “la magnitud en que los ítems están relacionados” (Celina & Campos, 2005, pág. 275).

Para la aplicación del instrumento se realizó un documento de permiso de consentimiento informado para la aceptación de los 18 sujetos de estudio para su aplicación, estos 18 docentes fueron seleccionados de manera aleatoria a través del uso de tablas dinámicas, arrojando como resultado ocho de la carrera de Economía y 10 de la carrera de Gestión Empresarial Internacional.

Para su validación entonces se estableció el valor de alfa de Cronbach a través de la forma de la varianza de los ítems, en donde se ubica en una columna los sujetos

encuestados (18); en fila el número determinado de ítems (33) con la escala de logro de las competencias del uno al cinco, calculando el índice de respuesta individual y global.

Tabla 7

Varianza de los Ítems según Alfa de Cronbach

Ítems Sujetos	lt. 1	lt. 2	lt. 3	lt. 4	lt. 5	lt. 6	lt. 7	lt. 8	lt. 9	lt. 10	lt. 11	lt. 12	lt. 13	lt. 14	lt. 15	lt. 16	lt. 17	lt. 18	lt. 19	lt. 20	lt. 21	lt. 22	lt. 23	lt. 24	lt. 25	lt. 26	lt. 27	lt. 28	lt. 29	lt. 30	lt. 31	lt. 32	lt. 33	Suma de Ítems	
1	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	147	
2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	147
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	136
4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	2	2	5	5	5	5	5	2	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	140	
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	5	3	3	5	2	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	1	144	
6	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	1	1	5	4	3	2	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	2	137	
7	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	2	3	2	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	129
8	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	2	3	3	3	2	4	4	4	5	3	3	4	3	3	114	
9	4	4	4	4	3	5	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	128	
10	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	2	130	
11	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	2	4	2	1	3	4	3	2	4	4	5	5	5	5	4	5	5	1	130	
12	4	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	3	136	
13	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	2	1	2	5	1	1	5	3	5	5	5	4	5	5	5	1	129	
14	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	3	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	149	
15	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	2	132	
16	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	142	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	137	
18	5	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	2	4	3	4	3	4	4	3	131	
VAR	0,38	0,41	0,37	0,45	0,65	0,50	0,47	0,50	0,58	0,76	0,38	0,38	0,38	0,38	1,27	1,44	0,49	1,24	1,79	1,32	0,47	1,05	1,44	0,64	0,69	0,35	0,61	0,38	0,57	0,57	0,50	0,59	1,53	75,44	

Una vez realizada la digitación de los sujetos con sus respectivas respuestas, para el cálculo de alfa, se aplica la siguiente fórmula en donde las variables representan a los siguientes valores:

K: El número de ítems.

$\sum S_i^2$: Sumatoria de las Varianzas de los ítems.

ST²: La Varianza de la suma de los ítems.

A: Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

De acuerdo con la tabulación de la información recolectada de los sujetos de estudio para la validación de la confiabilidad del instrumento de evaluación, se aplica la fórmula con los siguientes datos para el cálculo respectivo.

$$\alpha = \frac{33}{33-1} \left[\frac{1-23,53}{75,44} \right]$$

$$\alpha = \frac{33}{32} \left[-\frac{22,53}{75,44} \right]$$

$$\alpha = 1.03125 - 0,29$$

$$\alpha = 0,74 \text{ Alfa de Cronbach}$$

En la literatura especializada en la consistencia interna de un instrumento se indica que los resultados que son confiables oscilan entre 0.7 y 0.9 (Campos & Oviedo, 2008; Kaplan & Sacuzzo, 2005). Tal como consta en las operaciones realizadas en la

digitación de los ítems, siendo estos 33 y los sujetos de estudios 18 docentes, y de acuerdo con el cálculo de la varianza a través de la hoja de Excel, se obtiene como resultado de alfa 0.74, es decir que al ser un estudio de carácter bivariado se considera el instrumento como fiable y consistente para su aplicación.

3.7. Recolección de los datos

La respectiva recolección de la información una vez validado el instrumento se realizó nuevamente de manera aleatoria de la muestra de 58 sujetos, por razones de homogeneidad se quiso obtener 29 sujetos por cada carrera ,pero debido a las limitaciones de tiempo y espacio de los sujetos de estudio, estuvieron ausentes en su participación siete docentes de la carrera de Gestión Empresarial Internacional, por tanto, debido a la necesidad de los individuos se encuestó a siete sujetos adicionales de la carrera de Economía con el fin de completar la muestra poblacional, arrojando como resultado final 36 docentes de la escuela de Economía y 22 de Gestión Empresarial Internacional entre titulares y medio tiempo. Para la recogida de datos se utilizaron tres medios de comunicación: la entrevista personalizada, el diseño y envío de la encuesta por correo electrónico con el consentimiento informado adjunto, así como también por vía telefónica. Para la digitación de los datos en ambas carreras se utilizaron tablas dinámicas de Excel con los 33 ítems especificados de las ocho competencias transversales evaluadas; se procedió entonces a obtener el cálculo del promedio de respuestas por cada competencia evaluada por carrera, así como también el promedio de logro por género y entre carreras, con el objetivo de establecer una correlación entre ambas Escuelas e identificar la o las competencias que presentan una tendencia de desarrollo integral y las que no para poder proponer una solución a la problemática encontrada y potencializarla a través del coaching.

4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Una vez diseñada la base de datos se procede a digitalizar y sistematizar los resultados obtenidos del cuestionario sobre competencias transversales aplicado tanto a los docentes de Economía como a los de Gestión Empresarial Internacional, presentando un análisis de la información desde ámbitos generales hasta los específicos.

4.1. Análisis demográfico

La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, en las dos carreras sujetos de estudio consta con un total de 58 docentes entre los de medio tiempo y tiempo como se observa en la Tabla 8. Adicionalmente, La Figura 9 ilustra los datos demográficos de la muestra poblacional de la Facultad de Economía y Administración dividida por las carreras correspondientes a las cuales se les aplicó el cuestionario en consecuencia con el género representativo de las mismas.

Tabla 8

Distribución de la muestra poblacional por género y carrera

Carrera	hombres	Mujeres	Muestra total
<i>Economía</i>	25	11	36
<i>Gestión Empresarial I.</i>	12	10	22
Muestra total	37	21	58

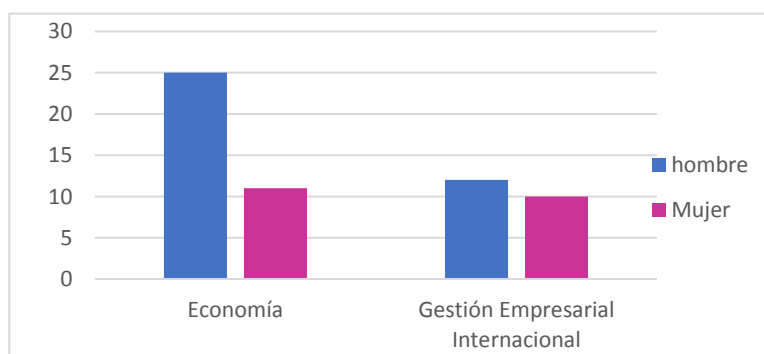


Figura 9: Datos Demográficos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

De acuerdo con los datos demográficos obtenidos se evidencia en la Figura 9 una varianza considerable de participación del género masculino en comparación del femenino en la carrera de Economía a diferencia de Gestión Empresarial Internacional en donde se puede observar una varianza no muy significativa, lo cual se interpreta como balance en cuanto a la equidad de género de sus docentes.

4.2. Análisis de datos del Instrumento aplicado a la muestra poblacional total

Una vez delimitada la población se procede a realizar el análisis de los datos de acuerdo con los apartados del cuestionario aplicado a los docentes en ambas carreras de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la UCSG, obteniendo los siguientes resultados de la muestra poblacional total encuestada.

La Tabla 9 presenta los datos obtenidos en la primera pregunta del apartado de Inteligencia emocional arrojando que toda la población presente un porcentaje de alcance o desarrollo de la competencia en el contexto específico.

Tabla 9.

Pregunta 1: Identifica de manera rápida los problemas y necesidades de sus estudiantes y colegas

Rango Establecido	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1-0%	N.D.C. (No existe desarrollo de la competencia)	0	0%
2-25%	P.O.D.C. (Próximo oportunidad a desarrollo de competencia)	0	0%
3-50%	O.P.C. (Oportunidad de desarrollo de la competencia)	7	12%
4-75%	A.M.C. (Alcance medio Competencial)	31	53%
5-100%	A.T.C. (Dominio total de la competencia)	20	34%
Totales		58	100%

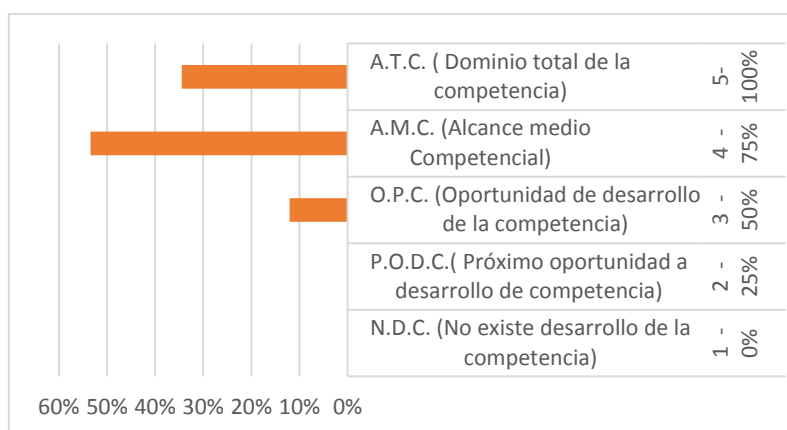


Figura 10: Pregunta 1. Inteligencia Emocional

De acuerdo con los datos obtenidos se evidencia en la Figura 10 que el 53% de la población sujeto de estudio se encuentra en un rango medio de alcance en la situación uno que propone el apartado de inteligencia emocional sobre identificar de manera rápida los problemas y necesidades no solo de los estudiantes sino también de sus pares, arrojando entonces que el 12 % con oportunidad de desarrollo de la competencia y un 20% quienes consideran dominar la competencia en su totalidad.

Tabla 10

Pregunta 2: Soy consciente de los mensajes no-verbales que envío a mis estudiantes o colegas

Rango Establecido	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1-0%	N.D.C. (No existe desarrollo de la competencia)	0	0%
2-25%	P.O.D.C. (Próximo oportunidad a desarrollo de competencia)	0	0%
3-50%	O.P.C. (Oportunidad de desarrollo de la competencia)	14	24%
4-75%	A.M.C. (Alcance medio Competencial)	26	45%
5-100%	A.T.C. (Dominio total de la competencia)	18	31%
Totales		58	100%

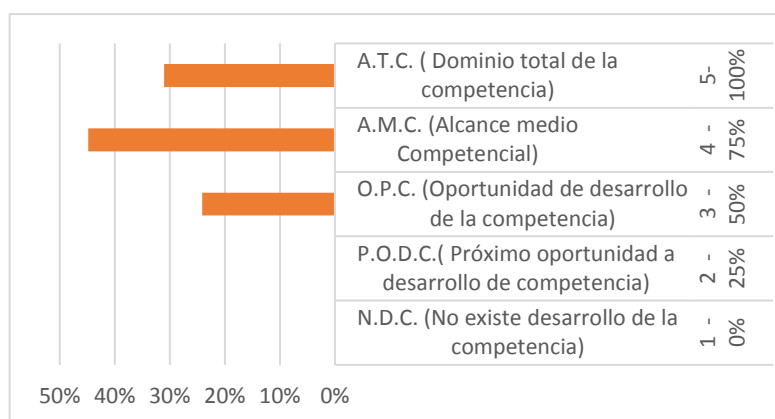


Figura 11: Pregunta 2. Inteligencia Emocional

En la Tabla 10 se puede evidenciar que no existen docentes por debajo del 50% de alcance. La Figura 11 consecuentemente muestra una cantidad porcentual alta del 45% de alcance medio de la competencia en la situación dos sobre los mensajes no verbales emitidos. Sin embargo, también presenta una cantidad porcentual considerable de dominio de la competencia dejando el 24% de la población de estudio con oportunidad de desarrollo de la competencia en la situación propuesta en el cuestionario.

Tabla 11

Pregunta 3: Reconozco fácilmente mis emociones mientras las experimento

Rango Establecido	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1-0%	N.D.C. (No existe desarrollo de la competencia)	0	0%
2-25%	P.O.D.C (Próximo oportunidad a desarrollo de competencia)	0	0%
3-50%	O.P.C. (Oportunidad de desarrollo de la competencia)	6	10%
4-75%	A.M.C. (Alcance medio Competencial)	31	53%
5-100%	A.T.C. (Dominio total de la competencia)	21	36%
Totales		58	100%

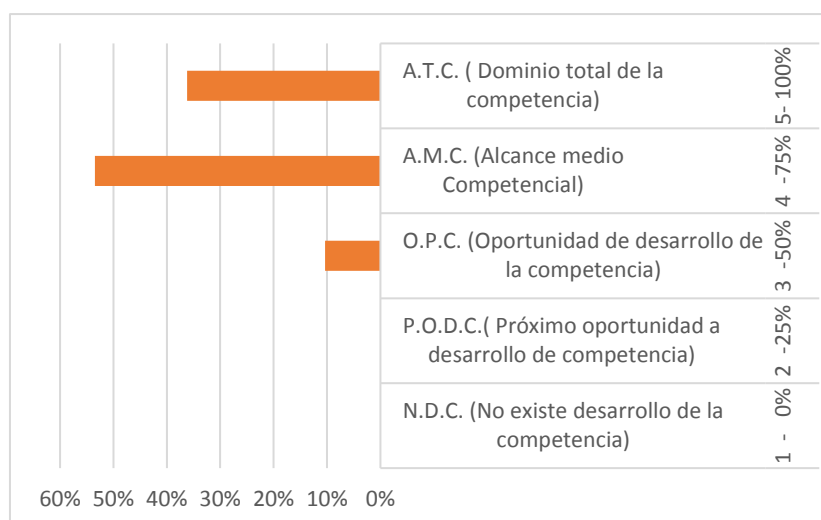


Figura 12. Pregunta 3 Inteligencia Emocional

La Figura 12 evidencia un dominio alto de la situación presentada en los individuos sujetos de estudio, obteniendo resultados de alcance medio con un porcentaje de 53% y dominio con un total del 36%, siendo poca la cantidad porcentual poblacional del 10% representando a seis individuos de la población total.

Tabla 12

Pregunta 4: Manejo de manera efectiva mis acciones en eventos que involucran mis emociones

Rango Establecido	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1 - 0%	N.D.C. (No existe desarrollo de la competencia)	0	0%
2-25%	P.O.D.C(Próximo oportunidad a desarrollo de competencia)	0	0%
3-50%	O.P.C. (Oportunidad de desarrollo de la competencia)	4	7%
4-75%	A.M.C. (Alcance medio Competencial)	23	40%
5-100%	A.T.C. (Dominio total de la competencia)	31	53%
Totales		58	100%

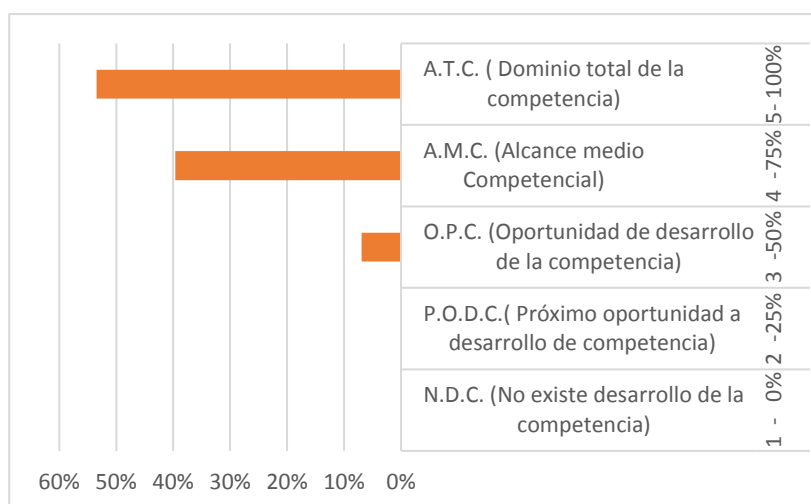


Figura 13: Pregunta 4. Inteligencia Emocional

Se reflejan datos positivos en la Tabla 12 de este apartado arrojando resultados superiores con un 53% de A.T.C. en el logro de la situación presentada; un 40 % de logro medio y un 7% de oportunidad de desarrollo. Lo cual reflejan un alcance positivo de logro en comparación con las situaciones presentadas anteriormente, terminando de esta forma el apartado de Inteligencia Emocional.

Tabla 13

Pregunta 5: Identifico mis necesidades y la de mis alumnos de manera efectiva

Rango Establecido	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1-0%	N.D.C. (No existe desarrollo de la competencia)	0	0%
2-25%	P.O.D.C (Próximo oportunidad a desarrollo de competencia)	0	0%
3-50%	O.P.C. (Oportunidad de desarrollo de la competencia)	12	21%
4-75%	A.M.C. (Alcance medio Competencial)	20	34%
5-100%	A.T.C. (Dominio total de la competencia)	26	45%
Totales		58	100%

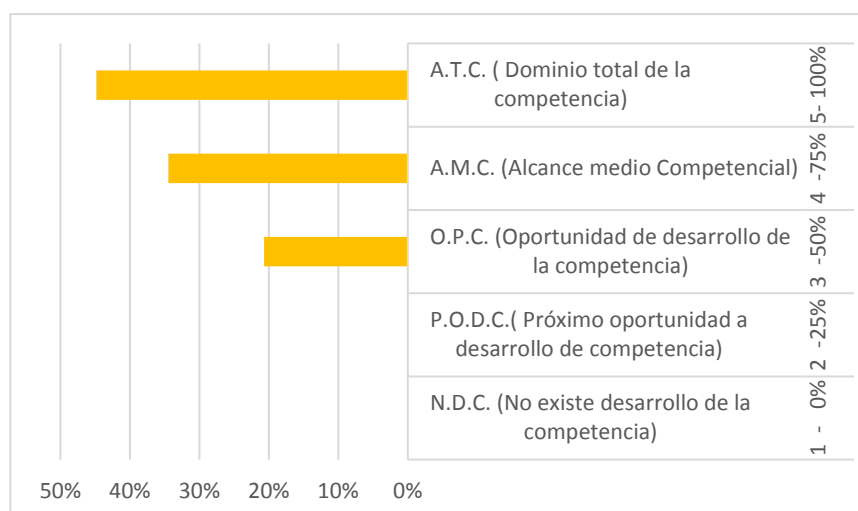


Figura 14: Pregunta 5. Pensamiento Crítico

De acuerdo con el primer apartado de Pensamiento crítico Figura 14, se evidencia una cantidad porcentual en cuanto alcance medio y total de la competencia en la situación presentada arrojando resultados de A.M.C. 34% y A.T.C. 45% dejando un 21% de la población con oportunidad de desarrollo en cuanto a la influencia coaching se refiere para manejo de esta.

Tabla 14

Pregunta 6: Evalúo los contextos detalladamente antes de tomar decisiones

Rango Establecido	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1-0%	N.D.C. (No existe desarrollo de la competencia)	0	0%
2-25%	P.O.D.C. (Próximo oportunidad a desarrollo de competencia)	1	2%
3-50%	O.P.C. (Oportunidad de desarrollo de la competencia)	4	7%
4-75%	A.M.C. (Alcance medio Competencial)	18	31%
5-100%	A.T.C. (Dominio total de la competencia)	35	60%
Totales		58	100%

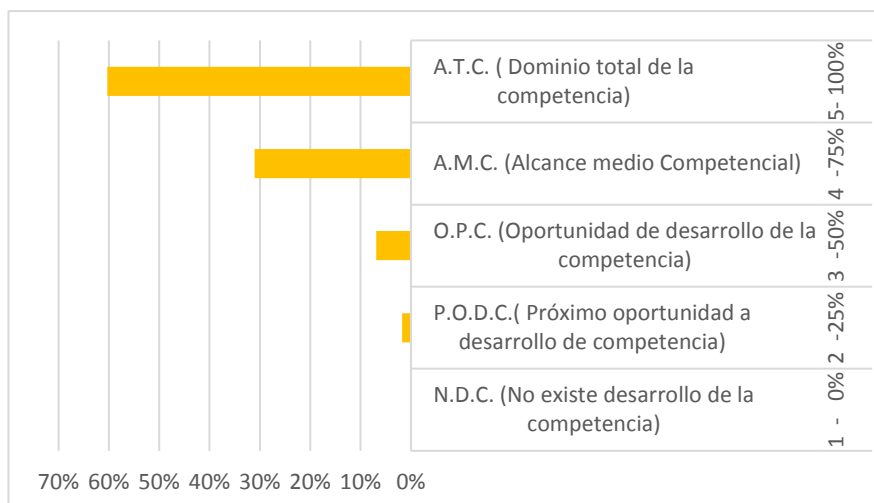


Figura 15: Pregunta 6. Pensamiento Crítico

La Figura 15 representa las cantidades porcentuales de influencia para el dominio de la competencia transversal de Pensamiento crítico en cuanto a la toma de decisiones reflejan una cantidad porcentual de A.T.C. con un 60% de la población. Sin embargo, se encuentran individuos en el rango 2 con un no logro de la competencia en la situación representado el 2% y 7% respectivamente de la población total.

Tabla 15

Pregunta 7: Establezco posibles soluciones antes de tomar una decisión final ante cualquier problema.

Rango Establecido	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1-0%	N.D.C. (No existe desarrollo de la competencia)	0	0%
2-25%	P.O.D.C. (Próximo oportunidad a desarrollo de competencia)	0	0%
3-50%	O.P.C. (Oportunidad de desarrollo de la competencia)	6	10%
4-75%	A.M.C. (Alcance medio Competencial)	23	40%
5-100%	A.T.C. (Dominio total de la competencia)	29	50%
Totales		58	100%

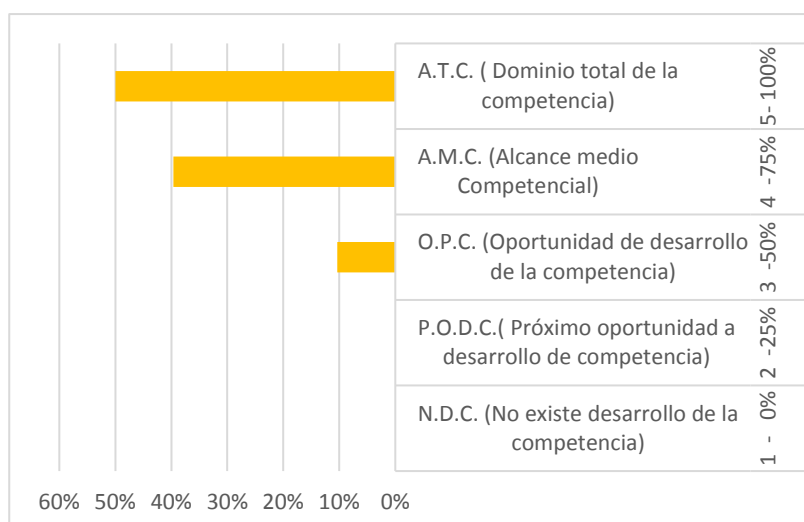


Figura 16: Pregunta 7. Pensamiento Crítico

La influencia de la metodología coaching en este apartado particular de la competencia de Pensamiento crítico, Figura 16, arroja resultados altamente positivos sacando a un alto rango poblacional en la sección de oportunidad de logro superando los datos con un A.T.C. del 50% y un A.M.C. del 40%, evidenciando la influencia del docente coach en el dominio de la situación presentada.

Tabla 16

Pregunta 8: Cuestiono mi desempeño docente de manera continúa buscando el perfeccionamiento.

Rango Establecido	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1- 0%	N.D.C. (No existe desarrollo de la competencia)	0	0%
2-25%	P.O.D.C. (Próximo oportunidad a desarrollo de competencia)	2	3%
3-50%	O.P.C. (Oportunidad de desarrollo de la competencia)	4	7%
4-75%	A.M.C. (Alcance medio Competencial)	20	34%
5-100%	A.T.C. (Dominio total de la competencia)	32	55%
Totales		58	100%

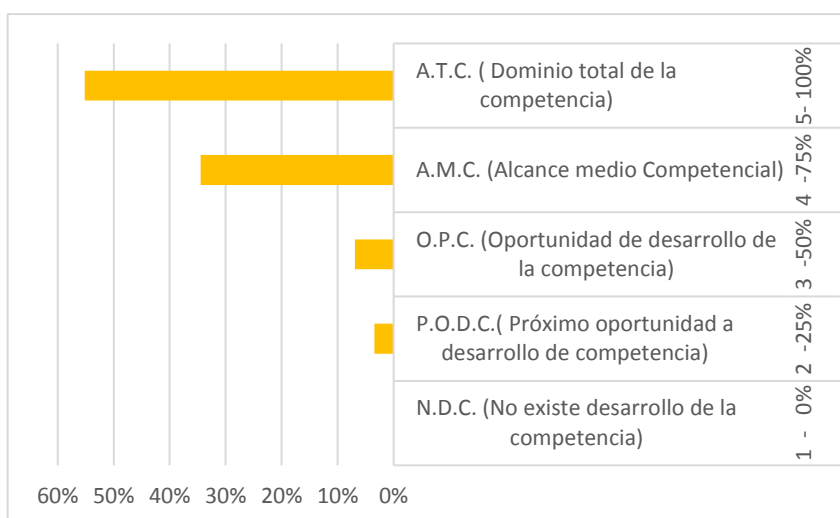


Figura 17: Pregunta 8. Pensamiento Crítico

La Figura 17 muestra la influencia significativa del coaching a nivel personal arrojando un resultado porcentual alto siendo este del 55% de la población quién busca de manera continua el perfeccionamiento en su desempeño profesional, sin embargo, existe muestra poblacional por debajo del rango 4 siendo este un 10 % representativo de la muestra.

Tabla 17

Pregunta 9: Incentiva al equipo de trabajo y se involucra en el desarrollo profesional de los miembros de su equipo o estudiantes.

Rango Establecido	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1- 0%	N.D.C. (No existe desarrollo de la competencia)	0	0%
2-25%	P.O.D.C. (Próximo oportunidad a desarrollo de competencia)	0	0%
3-50%	O.P.C. (Oportunidad de desarrollo de la competencia)	9	16%
4-75%	A.M.C. (Alcance medio Competencial)	26	45%
5-100%	A.T.C. (Dominio total de la competencia)	23	40%
Totales		58	100%

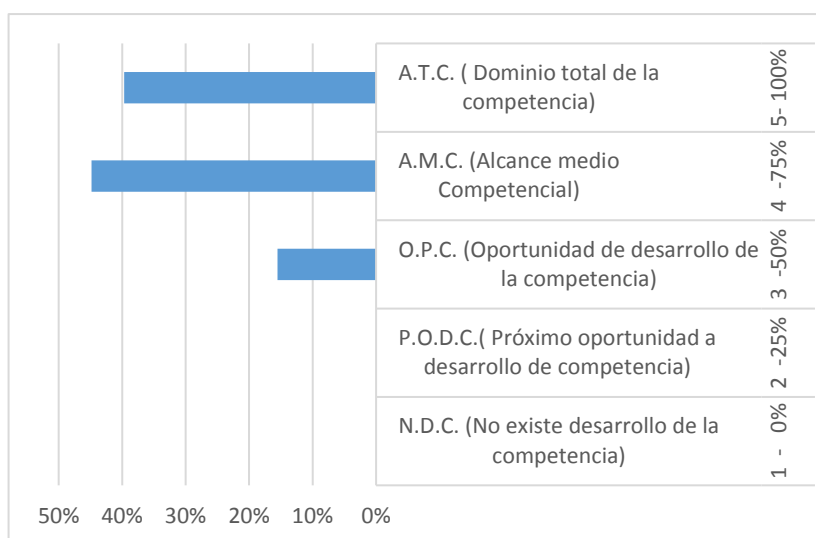


Figura 18: Pregunta 9. Liderazgo

En este nuevo aparatado de la competencia de liderazgo se observa en la Figura 18 un logro del 40 % en el alcance total de la competencia y un 45% en el alcance total de la competencia en la situación presentada considerando un alto influencia de destrezas coaching en la población.

Tabla 18

Pregunta 10: Motivo a los estudiantes a que participen de las necesidades de problemas sociales.

Rango Establecido	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1-0%	N.D.C. (No existe desarrollo de la competencia)	0	0%
2-25%	P.O.D.C. (Próximo oportunidad a desarrollo de competencia)	1	2%
3-50%	O.P.C. (Oportunidad de desarrollo de la competencia)	10	17%
4-75%	A.M.C. (Alcance medio Competencial)	24	41%
5-100%	A.T.C. (Dominio total de la competencia)	23	40%
Totales		58	100%

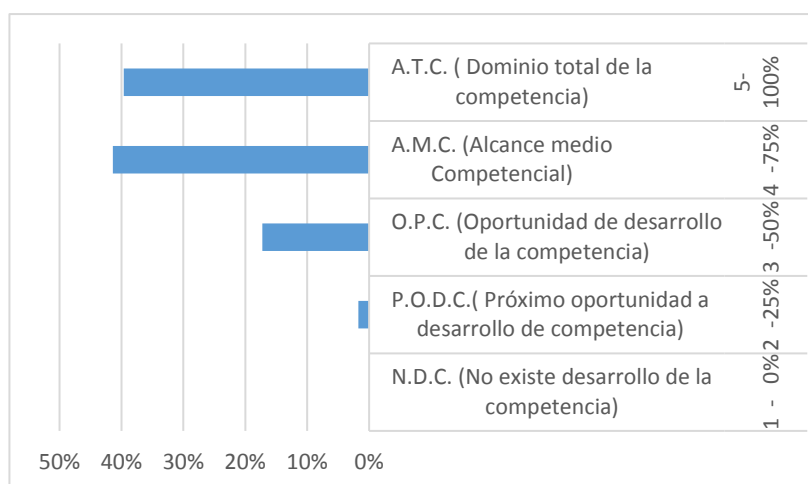


Figura 19: Pregunta 10. Liderazgo

La Figura 19 muestra una influencia bastante alta de las destrezas del coaching aplicadas a la competencia del liderazgo arrojando resultados positivos que fluctúan entre un logro alto en un 40% y 41% de la población estudiada, a pesar de mostrar datos por debajo del rango cuatro de influencia representa una porción de la muestra del 19% en la cual habría que trabajar el liderazgo en el aula.

Tabla 19

Pregunta 11: Promuevo estrategias de mediación para la resolución de conflictos entre mis pares y estudiantes

Rango Establecido	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1- 0%	N.D.C. (No existe desarrollo de la competencia)	0	0%
2-25%	P.O.D.C. (Próximo oportunidad a desarrollo de competencia)	0	0%
3-50%	O.P.C. (Oportunidad de desarrollo de la competencia)	3	5%
4-75%	A.M.C. (Alcance medio Competencial)	24	41%
5-100%	A.T.C. (Dominio total de la competencia)	31	53%
Totales		58	100%

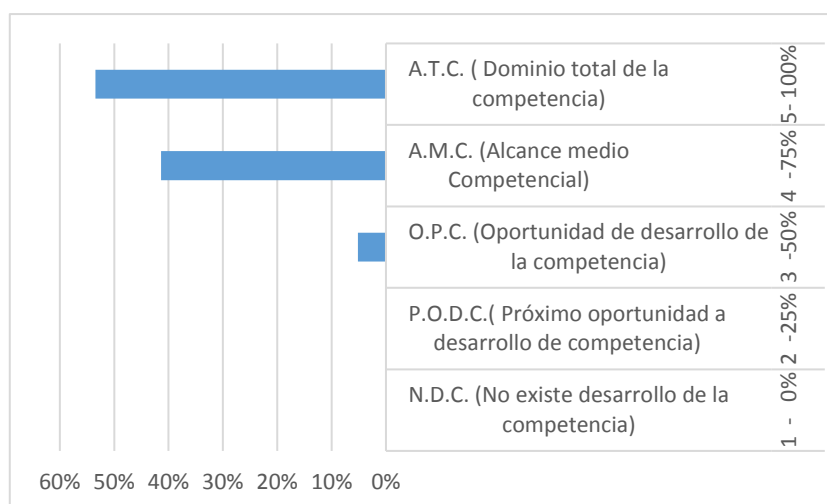


Figura 20: Pregunta 11. Liderazgo

Las cantidades porcentuales obtenidas de la influencia del coaching en la competencia transversal del liderazgo en este apartado particular Figura 20 se evidencian resultados positivos elevados por encima del 40% de la población, a pesar de existir una cantidad porcentual baja de la muestra en rango tres, el dominio de esta es superior.

Tabla 20

Pregunta 12: Reconozco y valoro las ideas de los demás para el logro de objetivos grupales

Rango Establecido	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1-0%	N.D.C. (No existe desarrollo de la competencia)	0	0%
2-25%	P.O.D.C. (Próximo oportunidad a desarrollo de competencia)	0	0%
3-50%	O.P.C. (Oportunidad de desarrollo de la competencia)	4	7%
4-75%	A.M.C. (Alcance medio Competencial)	16	28%
5-100%	A.T.C. (Dominio total de la competencia)	38	66%
Totales		58	100%

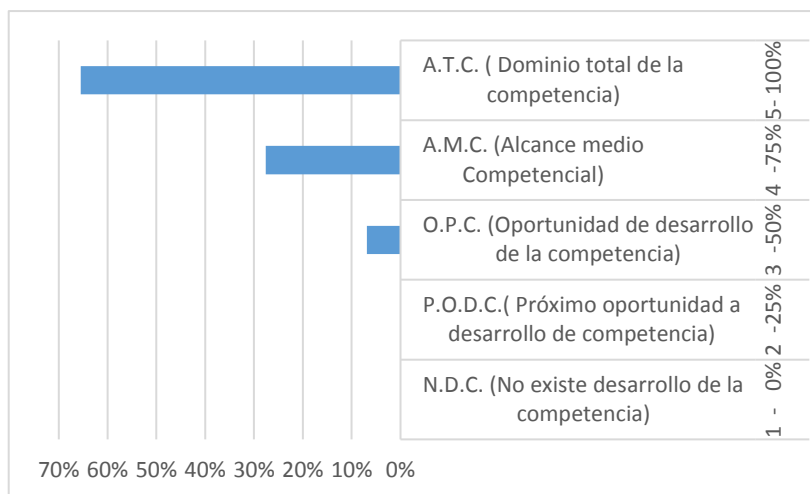


Figura 21: Pregunta 12. Liderazgo

De acuerdo con la Figura 21. Se observa un porcentaje alto de alcance de la competencia del liderazgo en reconocimiento y valoración de las ideas de los demás docentes, arrojando un porcentaje de alcance de la competencia con influencia coaching del 66%, un 28% con alcance medio de influencia y un 7% con oportunidad de desarrollar la competencia en la situación con influencia coaching.

Tabla 21

Pregunta 13: Acepto el cambio como oportunidad de superación

Rango Establecido	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1-0%	N.D.C. (No existe desarrollo de la competencia)	0	0%
2-25%	P.O.D.C. (Próximo oportunidad a desarrollo de competencia)	1	2%
3-50%	O.P.C. (Oportunidad de desarrollo de la competencia)	6	10%
4-75%	A.M.C. (Alcance medio Competencial)	19	33%
5-100%	A.T.C. (Dominio total de la competencia)	32	55%
Totales		58	100%

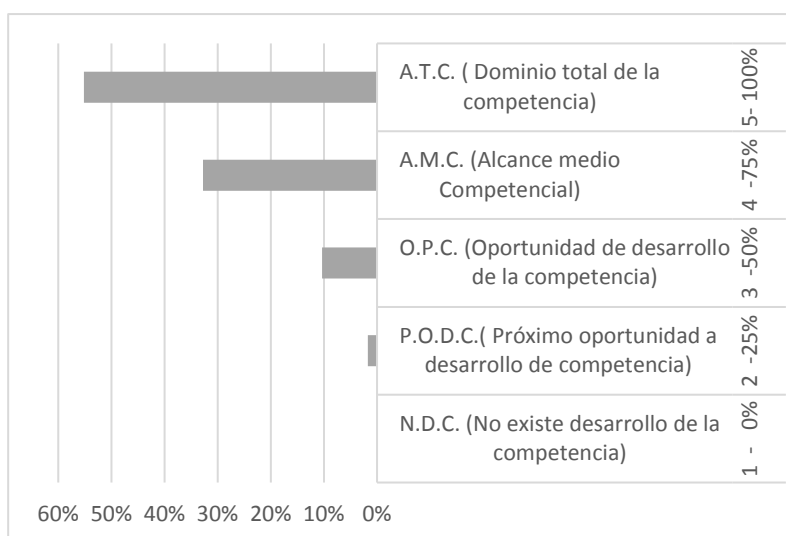


Figura 22: Pregunta 13. Resiliencia

El coaching y su influencia presenta una competencia emocional transversal como lo es la resiliencia, de acuerdo con los datos arrojados en el estudio, Figura 22, se presenta un alto desarrollo de esta presentando un 55% de la población quién maneja las emociones de manera efectiva y un 33% que lo maneja de manera media. Sin embargo, se presenta una cantidad porcentual del 12% de la población quienes no tienen la influencia directa del coaching para logro de esta.

Tabla 22

Pregunta 14: Me manejo de manera efectiva en situaciones estresantes que involucran mi familia

Rango Establecido	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1-0%	N.D.C. (No existe desarrollo de la competencia)	1	2%
2-25%	P.O.D.C. (Próximo oportunidad a desarrollo de competencia)	1	2%
3-50%	O.P.C. (Oportunidad de desarrollo de la competencia)	6	10%
4-75%	A.M.C. (Alcance medio Competencial)	19	33%
5-100%	A.T.C. (Dominio total de la competencia)	31	53%
Totales		58	100%

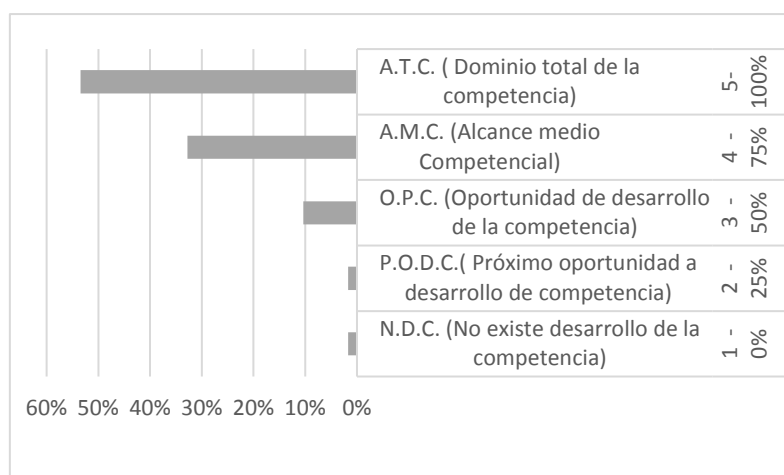


Figura 23: Pregunta 14. Resiliencia

En este apartado de la competencia emocional de la resiliencia, Figura 23, manejada con destrezas del coaching, evidencia un resultado porcentual medio en cuanto al alcance siendo este el 53% que representa casi a la mitad de la población, considerando que este es una de las competencias emocionales más difíciles de manejar, fluctúan porcentajes del 14% de la población quienes no aplican en cuanto a la influencia del coaching en el manejo de las emociones.

Tabla 23

Pregunta 15: Me cuesta recibir apoyo de otros cuando tengo una dificultad que involucra mi vida profesional o personal

Rango Establecido	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1-0%	N.D.C. (No existe desarrollo de la competencia)	10	17%
2-25%	P.O.D.C (Próximo oportunidad a desarrollo de competencia)	2	3%
3-50%	O.P.C. (Oportunidad de desarrollo de la competencia)	18	31%
4-75%	A.M.C. (Alcance medio Competencial)	18	31%
5-100%	A.T.C. (Dominio total de la competencia)	10	17%
Totales		58	100%

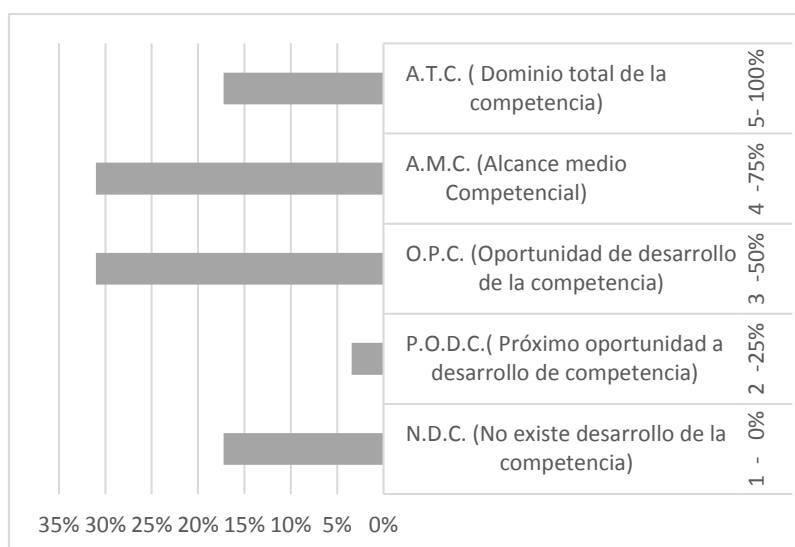


Figura 24: Pregunta 15. Resiliencia

Como se observa en la Figura 24. Las destrezas del coaching no se ven reflejadas en el manejo de este apartado en la competencia emocional de la resiliencia, arrojando un dato porcentual alto en O.P.C. con el 31%, P.O.D.C. 3% y con un porcentaje del 17% quienes consideran no manejan la competencia de la resiliencia de los apartados del coaching en este tipo de situaciones.

Tabla 24

Pregunta 16: Me desmotiva el que los estudiantes no tomen interés en mi Asignatura

Rango Establecido	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1-0%	N.D.C. (No existe desarrollo de la competencia)	8	14%
2-25%	P.O.D.C. (Próximo oportunidad a desarrollo de competencia)	9	16%
3-50%	O.P.C. (Oportunidad de desarrollo de la competencia)	16	28%
4-75%	A.M.C. (Alcance medio Competencial)	18	31%
5-100%	A.T.C. (Dominio total de la competencia)	7	12%
Totales		58	100%

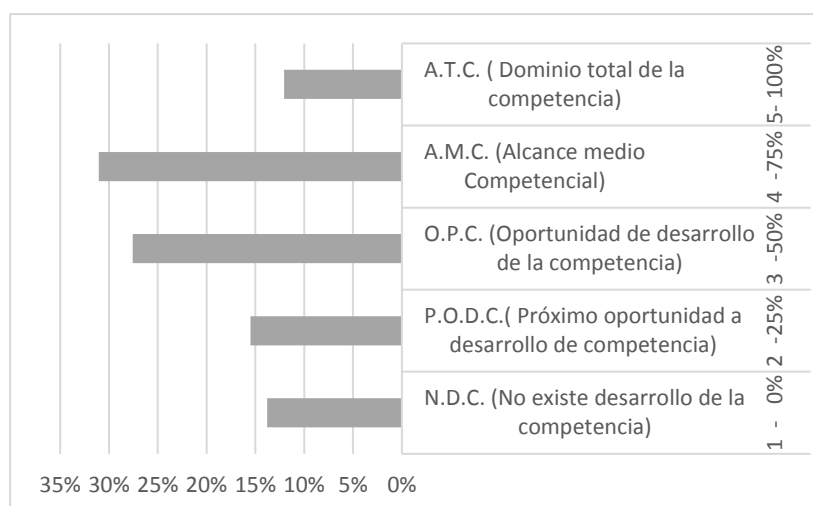


Figura 25: Pregunta 16. Resiliencia

De acuerdo con los datos obtenidos en la Figura 25. solo se refleja la influencia de la metodología coaching en el 43% de la población quienes se encuentran entre el rango A.M.C. con un 31% y A.T.C. con un 12%, reflejando que más de la mitad de la población no tiene influencia directa del coaching en el logro total de la competencia emocional de la resiliencia con una cantidad porcentual del 60% respectivamente en las categorías bajas.

Tabla 25

Pregunta 17: Cumplo con todo lo previsto en mi ejercicio profesional en el tiempo previsto

Rango Establecido	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1-0%	N.D.C. (No existe desarrollo de la competencia)	1	2%
2-25%	P.O.D.C. (Próximo oportunidad a desarrollo de competencia)	1	2%
3-50%	O.P.C. (Oportunidad de desarrollo de la competencia)	5	9%
4-75%	A.M.C. (Alcance medio Competencial)	26	45%
5-100%	A.T.C. (Dominio total de la competencia)	25	43%
Totales		58	100%

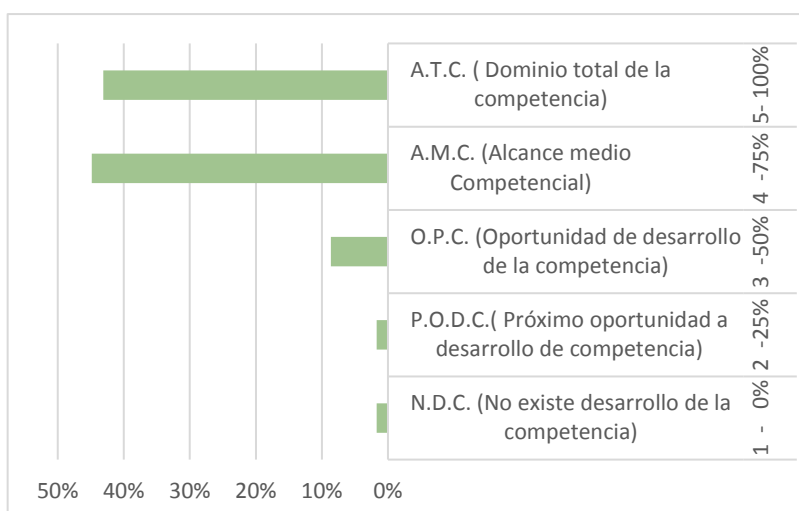


Figura 26: Pregunta 17. Compromiso

La Figura 26 demuestra un alto compromiso de los docentes en cuanto a sus funciones administrativas, siendo el compromiso una competencia transversal intelectual se observa que el 88% de la población tiene influencia directa del coaching con un 45% en A.M.C. y un 43% de A.T.C. en la situación presentada a los docentes en el cuestionario, así como también arroja un 13% total residual de población por debajo del rango 4 de influencia coaching.

Tabla 26

Pregunta 18: Propongo ideas que promuevan el trabajo en equipo.

Rango Establecido	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1-0%	N.D.C. (No existe desarrollo de la competencia)	0	0%
2-25%	P.O.D.C. (Próximo oportunidad a desarrollo de competencia)	12	21%
3-50%	O.P.C. (Oportunidad de desarrollo de la competencia)	9	16%
4-75%	A.M.C. (Alcance medio Competencial)	16	28%
5-100%	A.T.C. (Dominio total de la competencia)	21	36%
Totales		58	100%

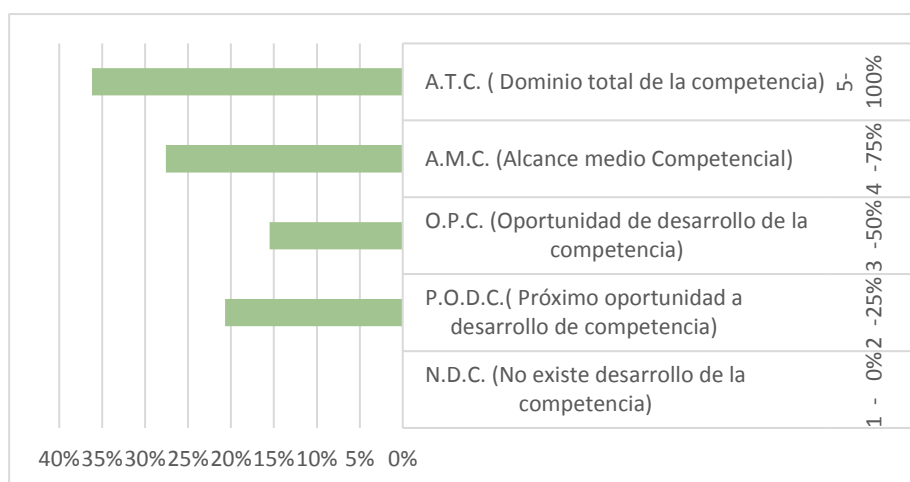


Figura 27: Pregunta 18. Compromiso

La Figura 27. Evidencia un porcentaje bajo en cuanto a la innovación que proponen los docentes en el ámbito educativo, el cual se centra en uno de los apartados del coaching, presentado solamente el 64% población en total en rangos altos de A.M.C. 28% y A.T.C. 36%, poniendo a casi la mitad de la población en rangos bajos de innovación sin influencia de coaching.

Tabla 27

Pregunta 19: Promuevo actividades de crecimiento profesional entre mis compañeros de trabajo

Rango Establecido	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1-0%	N.D.C. (No existe desarrollo de la competencia)	5	9%
2-25%	P.O.D.C. (Próximo oportunidad a desarrollo de competencia)	6	10%
3-50%	O.P.C. (Oportunidad de desarrollo de la competencia)	17	29%
4-75%	A.M.C. (Alcance medio Competencial)	15	26%
5-100%	A.T.C. (Dominio total de la competencia)	15	26%
Totales		58	100%

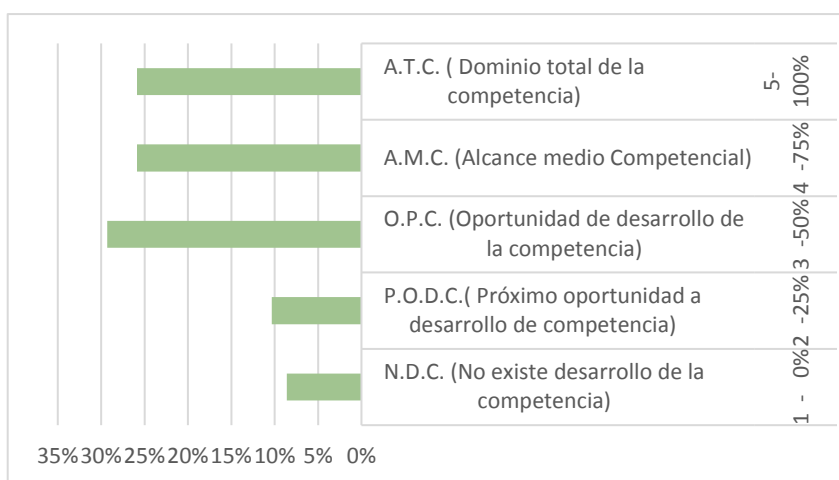


Figura 28: Pregunta 19. Compromiso

La motivación y crecimiento es uno de los apartados del coaching en ámbitos de compromiso consigo mismo y con los demás, por tanto, de acuerdo con los datos arrojados, Figura 28, en este apartado se evidencia una influencia media, puesto que el 48% de la población no se encuentra con el desarrollo óptimo de la competencia transversal del compromiso en su totalidad, sin embargo, el 52% de la población se encuentra por encima del rango de logro competencial.

Tabla 28

Pregunta 20: Estoy accesible para atender cuestiones laborales fuera de mis horas de trabajo

Rango Establecido	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1-0%	N.D.C. (No existe desarrollo de la competencia)	2	3%
2-25%	P.O.D.C. (Próximo oportunidad a desarrollo de competencia)	14	24%
3-50%	O.P.C. (Oportunidad de desarrollo de la competencia)	9	16%
4-75%	A.M.C. (Alcance medio Competencial)	18	31%
5-100%	A.T.C. (Dominio total de la competencia)	15	26%
Totales		58	100%

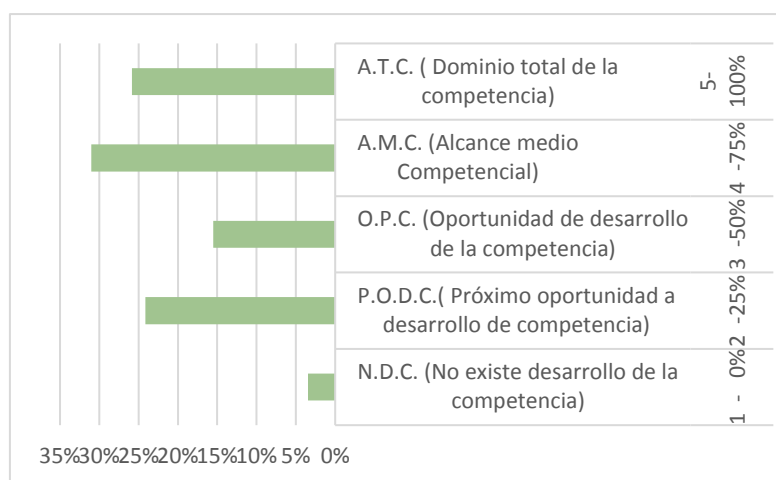


Figura 29: Pregunta 20. Compromiso

Las situaciones fortuitas laborales en el servicio docente están al orden del día, es importante de acuerdo con el coaching a manejar de manera óptima estas. Por tanto, en este apartado, Figura 29, se evidencia una influencia en la media de la población con un 57% respectivamente en apartados por encima del rango l4, y un grupo considerable del 43 % de la población en rangos bajo de no logro competencial de acuerdo con los estatutos del coaching a nivel educativo.

Tabla 29

Pregunta 21: Al trabajar en equipo delego de manera equitativa las actividades a ser desarrollada

Rango Establecido	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1- 0%	N.D.C. (No existe desarrollo de la competencia)	1	2%
2-25%	P.O.D.C. (Próximo oportunidad a desarrollo de competencia)	2	3%
3-50%	O.P.C. (Oportunidad de desarrollo de la competencia)	8	14%
4-75%	A.M.C. (Alcance medio Competencial)	26	45%
5-100%	A.T.C. (Dominio total de la competencia)	21	36%
Totales		58	100%

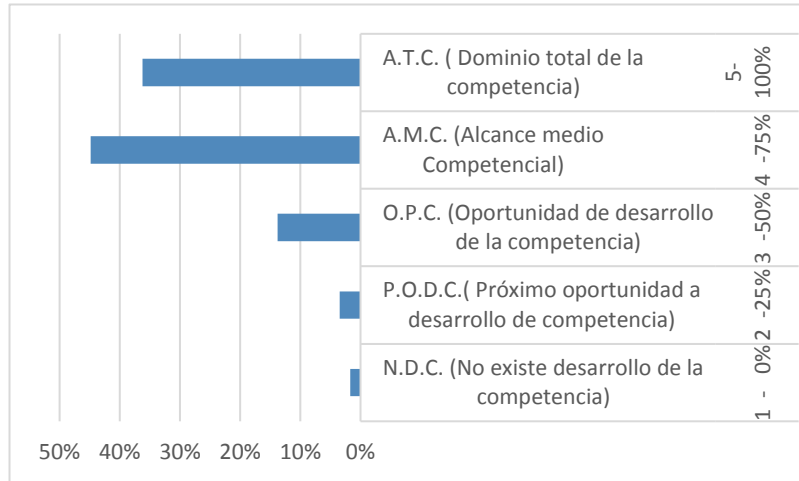


Figura 30: Pregunta 21. Trabajo en Equipo

Los datos recolectados en el apartado de trabajo en equipo muestran resultados favorables de la influencia de destrezas coaching, Figura 30, en la situación presentada con un dato porcentual del 81% de la población, quienes se encuentran en rangos altos respectivamente, y dejando a un 19% de la muestra poblacional por debajo del rango 4, lo cual, a pesar de ser un porcentaje bajo, se entiende como un dato importante para trabajar.

Tabla 30

Pregunta 22: Prefiero hacer las cosas por mí mismo, que, en equipo, solo trabajo mejor

Rango Establecido	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1-0%	N.D.C. (No existe desarrollo de la competencia)	6	10%
2-25%	P.O.D.C. (Próximo oportunidad a desarrollo de competencia)	11	19%
3-50%	O.P.C. (Oportunidad de desarrollo de la competencia)	22	38%
4-75%	A.M.C. (Alcance medio Competencial)	12	21%
5-100%	A.T.C. (Dominio total de la competencia)	7	12%
Totales		58	100%

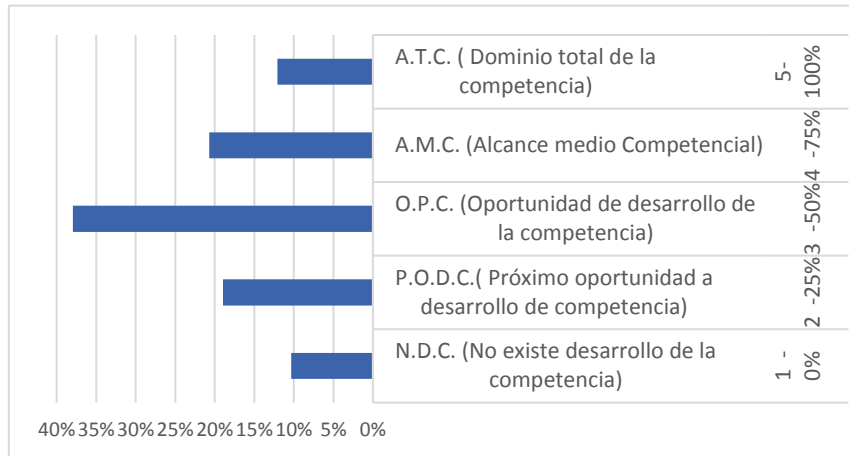


Figura 31: Pregunta 22. Trabajo en Equipo

La influencia de coaching en este apartado, Figura 31, en particular se esperaba que arrojara porcentajes altos, sin embargo se ve una varianza significativa en el individualismo en el trabajo de los sujetos de estudio, obteniendo un 38% de población quién no desarrollan la competencia del trabajo en equipo en su totalidad y un 29% quienes prefieren trabajar solos, quienes no la poseen, sin embargo, a pesar de ser un porcentaje bajo se evidencia un 33% de la población quienes poseen la competencia desarrollada con un A.M.C. 21% y A.T.C. 12%.

Tabla 31

Pregunta 23: Participo de manera activa en tareas del equipo docente compartiendo recursos, información y experiencias de la profesión

Rango Establecido	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1-0%	N.D.C. (No existe desarrollo de la competencia)	4	7%
2-25%	P.O.D.C.(Próximo oportunidad a desarrollo de competencia)	5	9%
3-50%	O.P.C. (Oportunidad de desarrollo de la competencia)	11	19%
4-75%	A.M.C. (Alcance medio Competencial)	19	33%
5-100%	A.T.C. (Dominio total de la competencia)	19	33%
Totales		58	100%

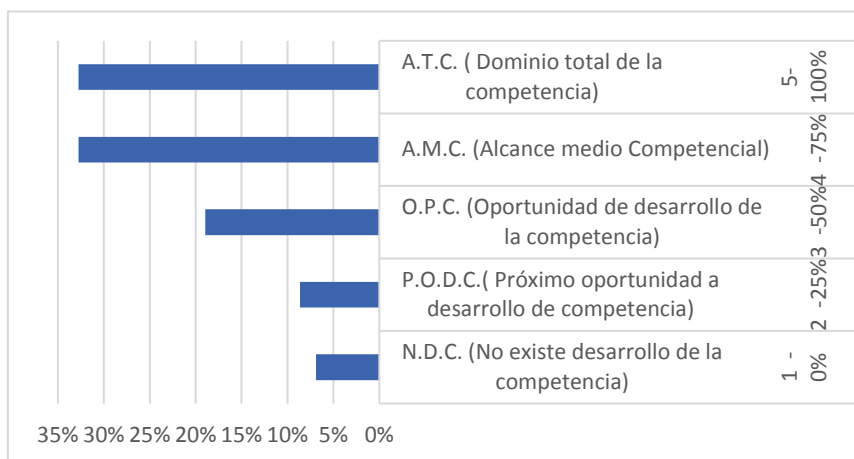


Figura 32: Pregunta 23. Trabajo en Equipo

El compartir del ejercicio docente entre pares es influencia directa del coaching a nivel educacional, de acuerdo con los datos recopilados, Figura 32, se evidencia un alto desarrollo competencial en tal apartado del trabajo en equipo comprometiendo al 66% de la población, a pesar de encontrar resultados por debajo de rango cuatro, tales como un 32% de la muestra poblacional quienes no tienen influencia directa del coaching en la situación presentada en este apartado de trabajo en equipo.

Tabla 32

Pregunta 24: Promuevo liderazgo compartido entre los miembros de mi equipo de trabajo

Rango Establecido	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1-0%	N.D.C. (No existe desarrollo de la competencia)	1	2%
2-25%	P.O.D.C. (Próximo oportunidad a desarrollo de competencia)	4	7%
3-50%	O.P.C. (Oportunidad de desarrollo de la competencia)	6	10%
4-75%	A.M.C. (Alcance medio Competencial)	27	47%
5-100%	A.T.C. (Dominio total de la competencia)	20	34%
Totales		58	100%

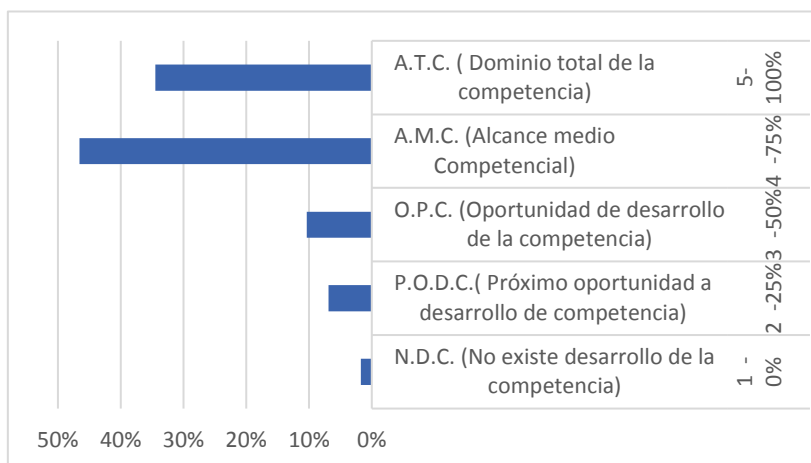


Figura 33: Pregunta 24. Trabajo en Equipo

La Tabla 31 demuestra los porcentajes obtenidos en el apartado de Trabajo en equipo con base al promover liderazgos compartidos, donde se encuentra un alta influencia de destrezas coaching, obteniendo un resultado superior de 81% de la población con un 47% en A.M.C. y un 34% con A.T.C., dejando por debajo del rango cuatro con un 10% de la población con O.P.C, 7% P.O.D.C.; y un 2% que no alcanza la competencia como tal.

Tabla 33

Pregunta 25: Reconozco y valoro la contribución de los demás en objetivos comunes

Rango Establecido	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1-0%	N.D.C. (No existe desarrollo de la competencia)	0	0%
2-25%	P.O.D.C. (Próximo oportunidad a desarrollo de competencia)	2	3%
3-50%	O.P.C. (Oportunidad de desarrollo de la competencia)	6	10%
4-75%	A.M.C. (Alcance medio Competencial)	28	48%
5-100%	A.T.C. (Dominio total de la competencia)	22	38%
Totales		58	100%

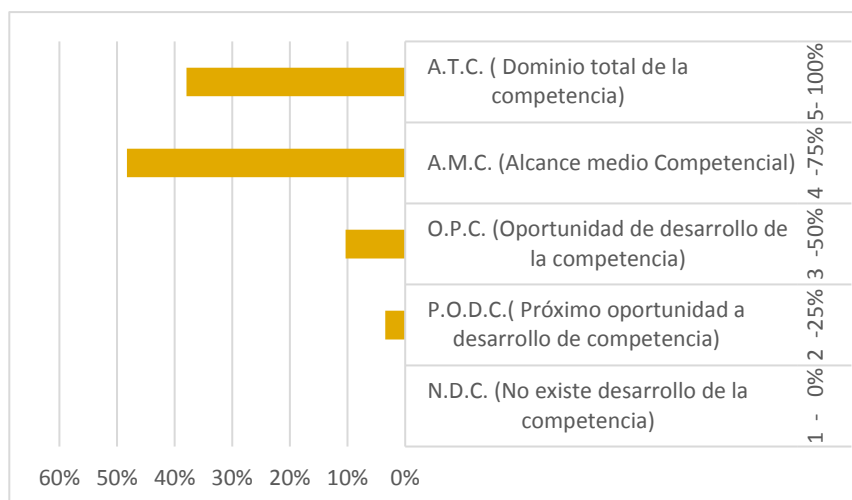


Figura 34: Pregunta 25. Relaciones Interpersonales

Se observa de acuerdo con la Figura 34. Una influencia significativa en el desarrollo de objetivos comunes en la comunidad a pesar de tener resultados por debajo del rango cuatro, tales como un 3% P.O.D.C. y un 10% en O.P.C., existen resultados también favorables por encima de rango cuatro, obteniendo un alto de desarrollo con 48% de la población en A.M.C. y un 38% con A.T.C..

Tabla 34:

Pregunta 26: Me comunico de manera espontánea y respetuosa con mis colegas y estudiantes

Rango Establecido	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1-0%	N.D.C. (No existe desarrollo de la competencia)	0	0%
2-25%	P.O.D.C.(Próximo oportunidad a desarrollo de competencia)	0	0%
3-50%	O.P.C. (Oportunidad de desarrollo de la competencia)	2	3%
4-75%	A.M.C. (Alcance medio Competencial)	15	26%
5-100%	A.T.C. (Dominio total de la competencia)	41	71%
Totales		58	100%

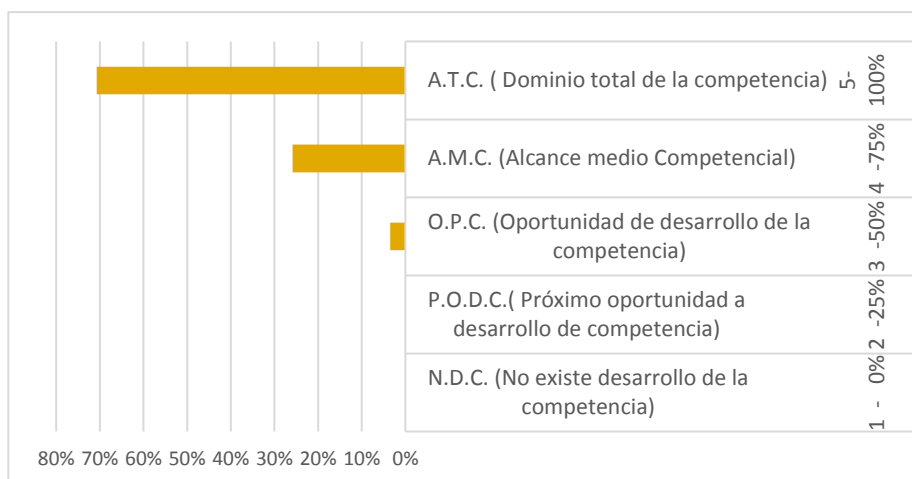


Figura 35: Pregunta 26. Relaciones Interpersonales

De acuerdo con los datos, Figura 35, se evidencia alta influencia del docente coach en cuanto a la competencia transversal de relaciones interpersonales entre pares y con estudiantes respectivamente, obteniendo resultados altos con el 71% de la muestra poblacional en un A.T.C., una pequeña cantidad porcentual en A.M.C. 26% y un 3% de la muestra poblacional quienes están en O.P.C.

Tabla 35

Pregunta 27: Me adapto con facilidad a los diferentes ambientes de trabajo de acuerdo con la demanda del grupo

Rango Establecido	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1-0%	N.D.C. (No existe desarrollo de la competencia)	0	0%
2-25%	P.O.D.C.(Próximo oportunidad a desarrollo de competencia)	1	2%
3-50%	O.P.C. (Oportunidad de desarrollo de la competencia)	4	7%
4-75%	A.M.C. (Alcance medio Competencial)	15	26%
5-100%	A.T.C. (Dominio total de la competencia)	38	66%
Totales		58	100%

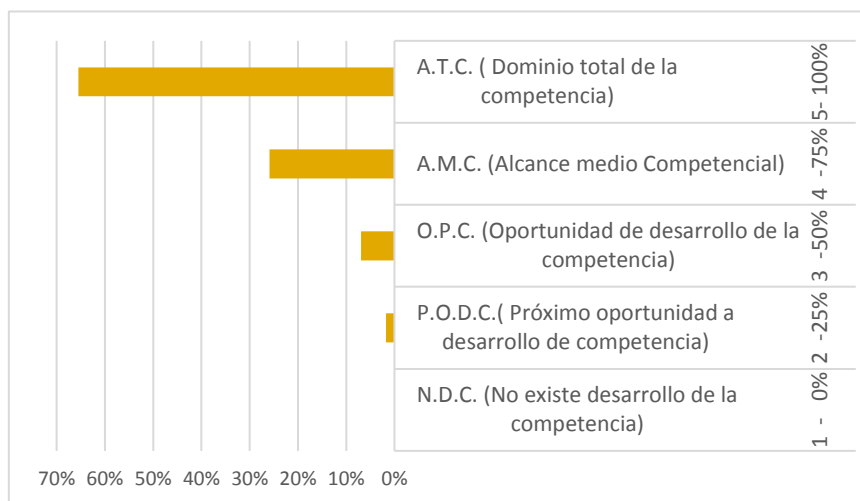


Figura 36: Pregunta 27. Relaciones Interpersonales

Se observa una gran influencia coaching en la adaptación de los docentes en los diferentes ámbitos de necesidades de grupo de estudiantes, Figura 36, en el campo de acción, se reflejan porcentajes altos de alcance de la competencia en esta situación en específico con un 66% en A.T.C. y un 26% en A.M.C., sin embargo, no se esperaban resultados por debajo del rango 4, presentándose de esta manera un 10% de la población quienes no alcance esta competencia de acuerdo con la influencia coaching.

Tabla 36

Pregunta 28: Escucho con atención las diferentes ideas aun cuando son opuestas a las mías

Rango Establecido	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1-0%	N.D.C. (No existe desarrollo de la competencia)	0	0%
2-25%	P.O.D.C. (Próximo oportunidad a desarrollo de competencia)	1	2%
3-50%	O.P.C. (Oportunidad de desarrollo de la competencia)	0	0%
4-75%	A.M.C. (Alcance medio Competencial)	20	34%
5-100%	A.T.C. (Dominio total de la competencia)	37	64%
Totales		58	100%

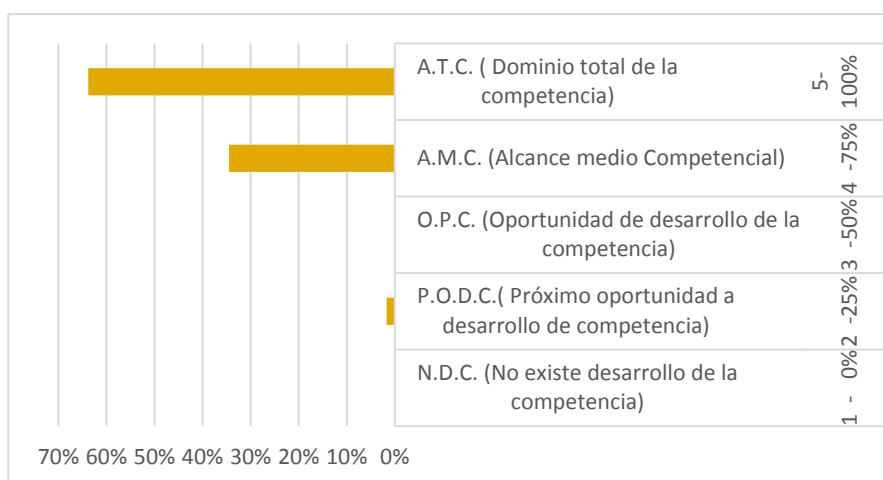


Figura 37: Pregunta 28. Relaciones Interpersonales

Se evidencia el alcance competencial de los docentes en la Figura 37 de relaciones interpersonales con alta cantidad porcentual alcanzando más del 75% de logro, con un 34% de la muestra poblacional en el rango 4, y un 64% en el rango 5, evidenciando influencia significativa del coaching en el accionar de los docentes en este apartado respectivamente.

Tabla 37

Pregunta 29: Busco de manera constante nuevas técnicas para el desarrollo de mis clases

Rango Establecido	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1-0%	N.D.C. (No existe desarrollo de la competencia)	0	0%
2-25%	P.O.D.C. (Próximo oportunidad a desarrollo de competencia)	0	0%
3-50%	O.P.C. (Oportunidad de desarrollo de la competencia)	4	7%
4-75%	A.M.C. (Alcance medio Competencial)	18	31%
5- 100%	A.T.C. (Dominio total de la competencia)	36	62%
Totales		58	100%

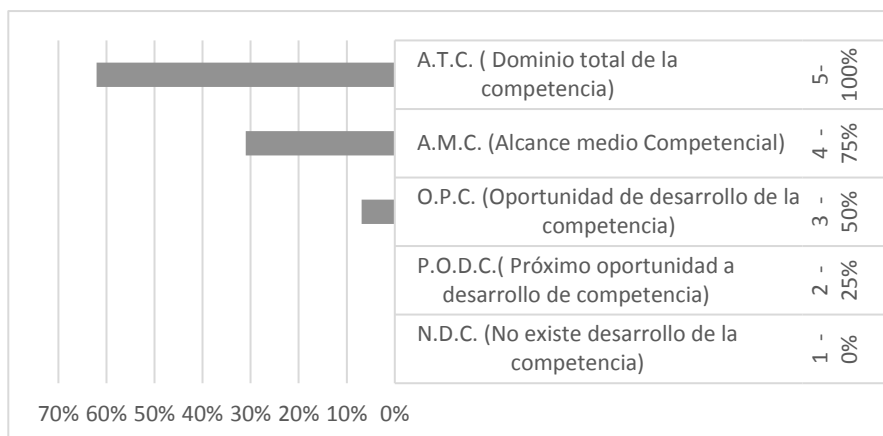


Figura 38: Pregunta 29. Auto-reflexión

En este apartado, Figura 38, específicamente el cual considera aspectos de reflexión del quehacer educativo como tal, se reflejan datos positivos de influencia coaching en un grado de rango cuatro- cinco con resultados porcentuales altos, en A.M.C con un 31% y en A.T.C. de 62% resultando una influencia significativa del docente coach en el apartado de auto-reflexión.

Tabla 38

Pregunta 30: Cuando tengo un problema de carácter laboral suelo enfocarme en la búsqueda de soluciones

Rango Establecido	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1- 0%	N.D.C. (No existe desarrollo de la competencia)	0	0%
2-25%	P.O.D.C. (Próximo oportunidad a desarrollo de competencia)	2	3%
3-50%	O.P.C. (Oportunidad de desarrollo de la competencia)	5	9%
4-75%	A.M.C. (Alcance medio Competencial)	18	31%
5-100%	A.T.C. (Dominio total de la competencia)	33	57%
Totales		58	100%

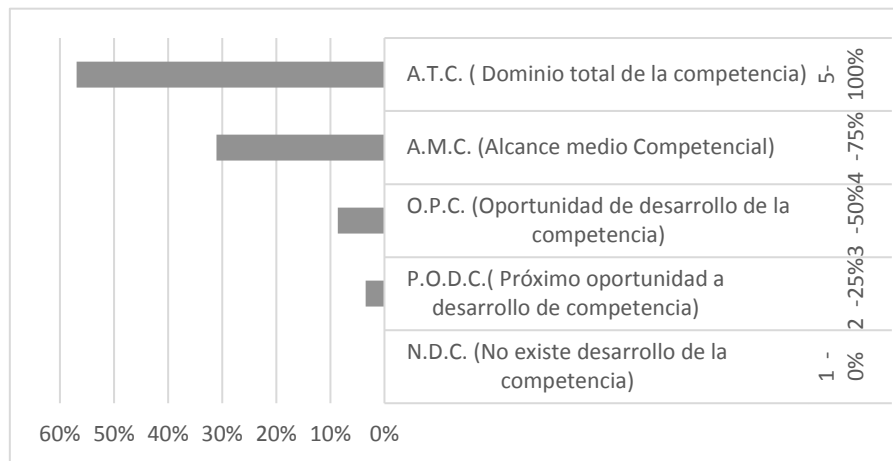


Figura 39: Pregunta 30. Auto-reflexión

En este apartado, Figura 39, se observa influencia significativa de coaching en el manejo de soluciones para resolución de problemas en el ámbito laboral, obteniendo un resultado porcentual alto en A.T.C. 56%, en el rango cuatro 32%, sin embargo existe muestra poblacional por debajo del rango de alcance representando un 12% , 9% en O.P.C. y en P.O.D.C. con un 3%.

Tabla 39

Pregunta 31. Soy consciente de mis fortalezas y debilidades en el ámbito laboral

Rango Establecido	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1-0%	N.D.C. (No existe desarrollo de la competencia)	2	3%
2-25%	P.O.D.C. (Próximo oportunidad a desarrollo de competencia)	2	3%
3-50%	O.P.C. (Oportunidad de desarrollo de la competencia)	5	9%
4-75%	A.M.C. (Alcance medio Competencial)	9	16%
5-100%	A.T.C.(Dominio total de la competencia)	40	69%
Totales		58	100%

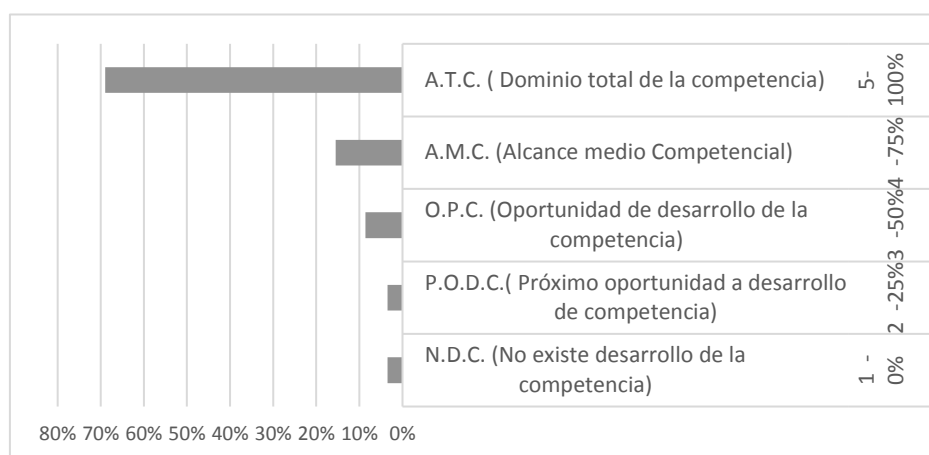


Figura 40: Pregunta 31. Auto-reflexión

En la Figura 40 se presenta una reflexión personal no alcanzada en un 15% de la muestra poblacional respectivamente, sin embargo, hay un alto y significativa influencia del docente coach en la identidad de las fortalezas y debilidades en el campo profesional de más del 50% de la población, con A.M.C. del 16% y un A.T.C. del 69% de desarrollo, siendo una señal positiva de influencia de habilidades coaching.

Tabla 40

Pregunta 32: Permito retroalimentación de mis pares para mejorar mi desempeño profesional en las tutorías

Rango Establecido	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1-0%	N.D.C. (No existe desarrollo de la competencia)	0	0%
2-25%	P.O.D.C. (Próximo oportunidad a desarrollo de competencia)	0	0%
3-50%	O.P.C. (Oportunidad de desarrollo de la competencia)	5	9%
4-75%	A.M.C. (Alcance medio Competencial)	19	33%
5-100%	A.T.C.(Dominio total de la competencia)	34	59%
Totales		58	100%

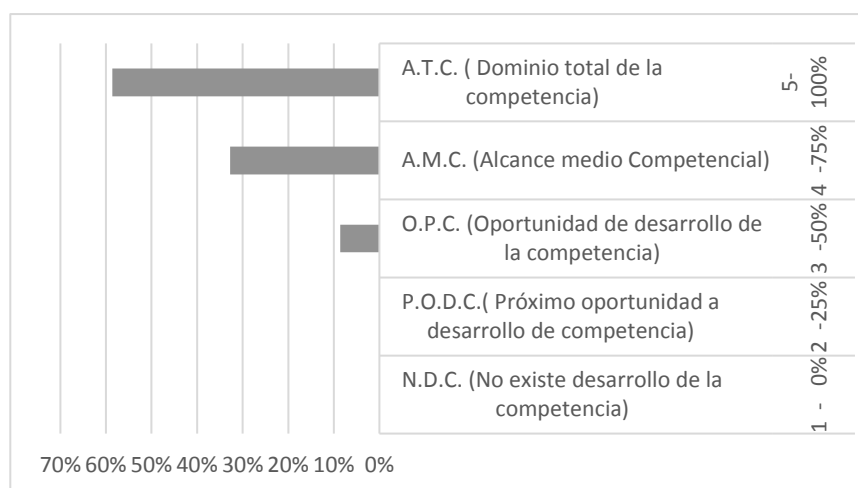


Figura 41: Pregunta 32. Auto-reflexión

De acuerdo con los datos presentados en la situación, Figura 41, se evidencia una aceptación de retroalimentación de los pares en el quehacer educativo con altas cantidades porcentuales de logro a pesar de existir muestra poblacional que alcanza el rango tres O.P.C. con un 9% de la muestra poblacional se evidencian resultados significativos, tales como: 33% en A.M.C y un 59% en A.T.C. estableciendo alta influencia del docente coach.

Tabla 41

Pregunta 33: Me incomodan las críticas sobre mi profesión aun cuando sé que son constructivas

Rango Establecido	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1-0%	N.D.C. (No existe desarrollo de la competencia)	15	26%
2-25%	P.O.D.C. (Próximo oportunidad a desarrollo de competencia)	10	17%
3-50%	O.P.C. (Oportunidad de desarrollo de la competencia)	11	19%
4-75%	A.M.C. (Alcance medio Competencial)	11	19%
5-100%	A.T.C. (Dominio total de la competencia)	11	19%
Totales		58	100%

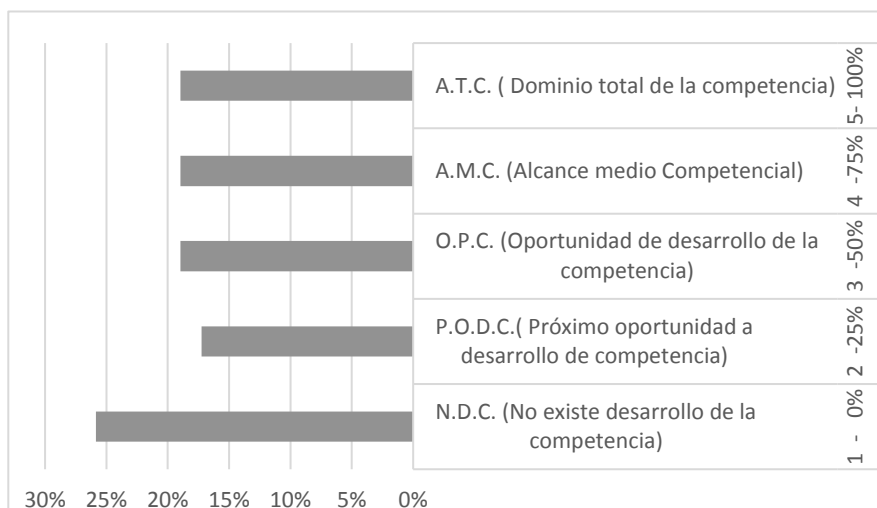


Figura 42: Pregunta 33. Auto-reflexión

La pregunta 33, Figura 42, posee relación directa con la pregunta 32, Figura 41, a pesar de esperar los mismos resultados porcentuales, se evidencia una inconsistencia de estos presentando resultados porcentuales de la muestra poblacional del 72% en el no alcance de la competencia de retroalimentación constructiva, y por encima del rango cuatro de influencia coaching se presentan solamente un 38% de la población respectivamente.

4.3. Análisis de Resultados Obtenidos por carreras

Estableciendo entonces un análisis detallado desde aspectos generales hasta los más específicos se detalla a continuación los porcentajes obtenidos de la muestra poblacional total por carreras de acuerdo con los porcentajes obtenidos en el cuestionario dividiendo las mismas de acuerdo con los apartados del coaching.

La Tabla 42 ilustra el porcentaje de logro competencial con base en coaching presentando porcentajes de logro total del 0% al 100% de la carrera de Economía.

Tabla 42

Porcentajes totales de logro de competencias transversales por categoría Carrera de Economía

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas	
Docente Coach	Escuela de Economía
Inteligencia Emocional	79%
Pensamiento Crítico	80%
Liderazgo	82%
Resiliencia	71%
Compromiso	66%
Trabajo en Equipo	65%
Relaciones Interpersonales	85%
Reflexivo	80%

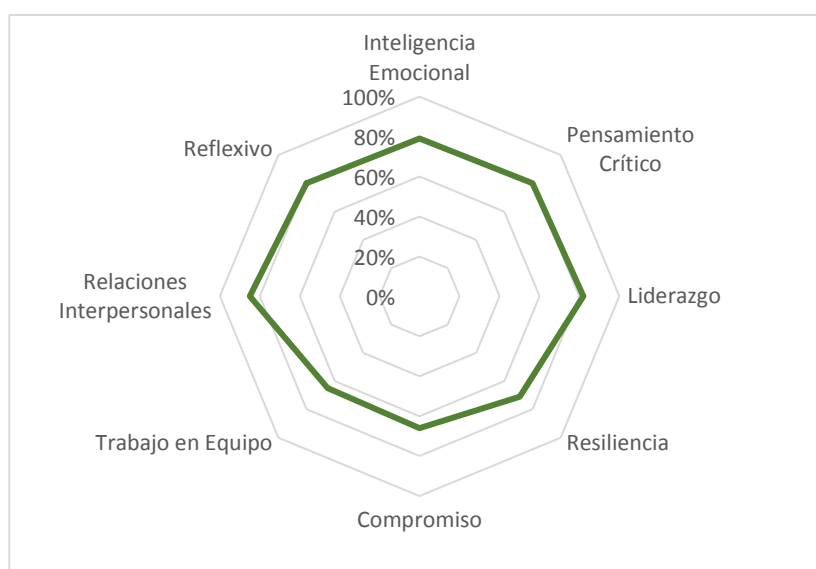


Figura 43: Competencias transversales Carrera de Economía

La Figura 43 fue realizada con base a los datos presentados en la Tabla 42, reflejan la existencia porcentual elevada de los docentes en competencias basadas en relaciones interpersonales , así como también el ser reflexivos, pensamiento analítico y liderazgo las cuales arrojan un dato positivo siendo este \geq al 80% de logro, existen oportunidades de mejoras en competencias de Inteligencia emocional y resiliencia ,

adicionalmente se evidencia una brecha porcentual considerable de las competencias de compromiso y trabajo en equipo siendo este $\leq 70\%$ obtenido en la encuesta efectuada a la muestra poblacional de la carrera de Economía. Por otro lado, como se destaca en la tabla 43. Se realiza un análisis detallado de logro competencial por género en la carrera de Economía teniendo como punto de partida la inestabilidad en cuanto a equidad de género participantes en la misma Tabla 8.

Tabla 43:

Análisis de Competencias transversales por Género de La carrera de Economía

Carrera de Economía		
Competencias Transversales Docente Coach	Género	
	Mujeres	Hombres
Inteligencia Emocional	81%	79%
Pensamiento Crítico	82%	80%
Liderazgo	86%	82%
Resiliencia	69%	71%
Compromiso	67%	66%
Trabajo en Equipo	69%	65%
Relaciones Interpersonales	87%	85%
Reflexivo	78%	80%
Totales	77%	76%

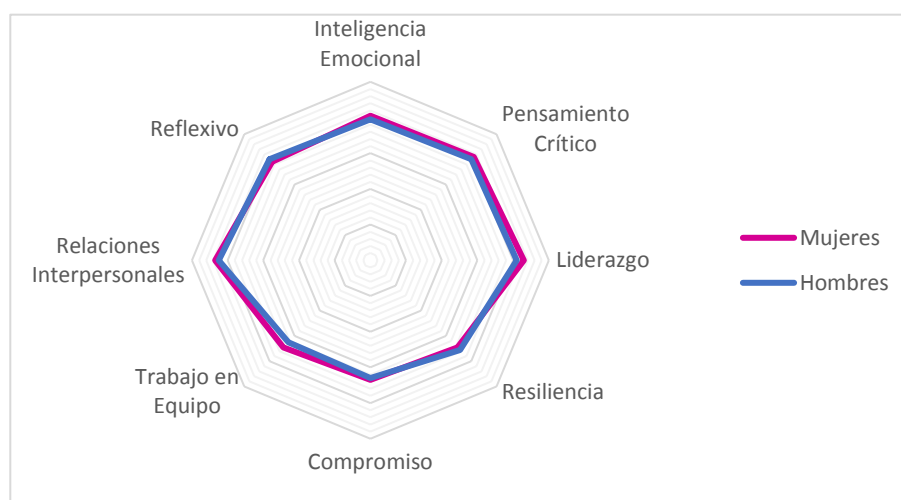


Figura 44: Competencias Transversales por Género carrera de Economía

A pesar de la diferencia poblacional en cuanto a género correspondiente a la carrera de Economía, se puede evidenciar existencia porcentual alta en la mayoría de las competencias del docente coach entre las emocionales por ejemplo tales como Inteligencia emocional, se refleja una diferencia porcentual del 2% entre ambos géneros, sin embargo en resiliencia a pesar de existir una diferencia del 1% sus porcentajes de desarrollo se presentan un tanto bajos con oportunidad de desarrollo o potencialización $\leq 70\%$. Por otro lado, entre las competencias intelectuales tales como el pensamiento crítico y el ser reflexivo no existe una diferencia porcentual elevada, más bien puede evidenciarse un porcentaje significativo entre ambos géneros estando estos por encima del 75% de logro. Adicionalmente entre las competencias relacionales el liderazgo y las relaciones interpersonales arrojan resultados significativos por encima del 75% de logro competencial, sin embargo, existe un bajo porcentaje con oportunidad de desarrollo en el trabajo en equipo de ambos sexos 69% mujeres y 65% hombres, así como también en el compromiso arrojando resultados porcentuales del 67% mujeres y 66% hombres.

Tabla 44

Porcentajes totales de logro de competencias transversales carrera de G. Empresarial. Internacional

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas	
Docente Coach	Gestión Empresarial Internacional
Inteligencia Emocional	91%
Pensamiento Crítico	94%
Liderazgo	88%
Resiliencia	66%
Compromiso	91%
Trabajo en Equipo	75%
Relaciones Interpersonales	97%
Reflexivo	85%

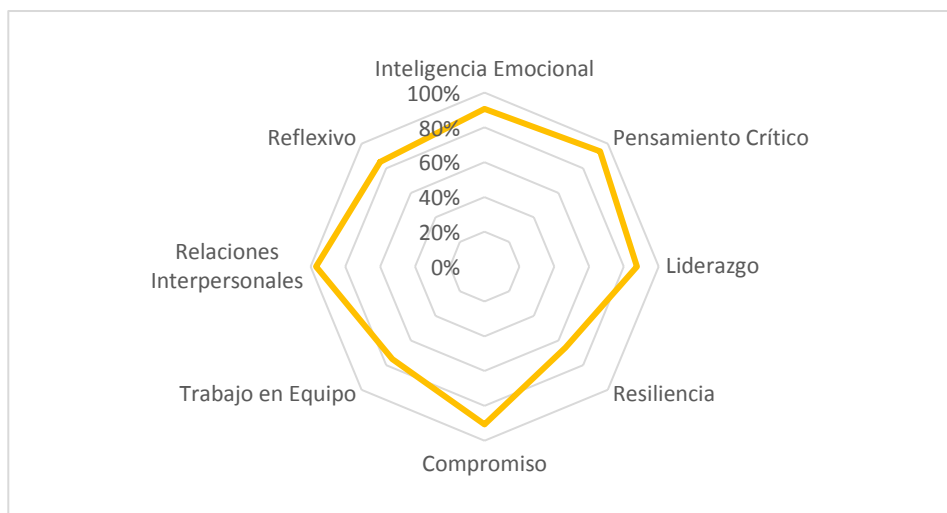


Figura 45: Competencias Transversales docente coach Carrera de Gestión Empresarial Internacional

Los datos observados en la Figura 45 evidencian porcentajes significativos $\leq 70\%$ desarrollados en la mayoría de las competencias, sin embargo, presentan un porcentaje significativamente bajo en cuanto a resiliencia se refiere estando por debajo del 75% de logro aceptable de la competencia con oportunidad de desarrollo.

Tabla 45

Análisis de Competencias Transversales por Género carrera de Gestión

Carrera de Gestión Empresarial Internacional		
Competencias Transversales Docente Coach	Género	
	Mujeres	Hombres
Inteligencia Emocional	90%	81%
Pensamiento Crítico	98%	87%
Liderazgo	92%	85%
Resiliencia	61%	72%
Compromiso	80%	70%
Trabajo en Equipo	76%	72%
Relaciones Interpersonales	95%	91%
Reflexivo	76%	78%
Totales	84%	80%

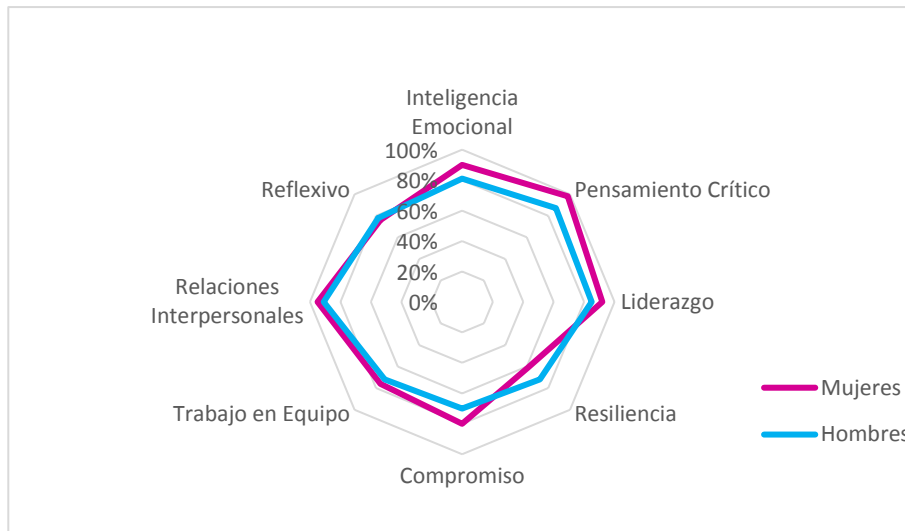


Figura 46: Análisis de Competencias Transversales por Género carrera de Gestión Empresarial Internacional.

Al establecer un análisis comparativo y de contraste entre géneros representativos de la carrera, Figura 46, se denota entonces que existe una alta relación porcentual de desarrollo competencial entre ambos géneros superando $\leq 75\%$ sin embargo como se analizó en la tabla 11, en donde se evidenciaba una existencia porcentual baja en la competencia de resiliencia se identifica entonces el género femenino (61%), con una brecha del 9% al alcance del mínimo establecido como 70% en el total poblacional, a diferencia del género masculino que se mantiene en el rango desarrollado entre $\leq 70\%$.

4.3.1. Comparación de Influencia del Método Coaching entre Carreras

Tener una visión generalizada del panorama de desarrollo competencial y su influencia en sinergia con el coaching a nivel profesional educativo, la tabla 45 presenta un contraste de los resultados en ambas carreras en cuanto al desarrollo intrínseco del fenómeno coaching en sus quehaceres como profesionales de la educación

Tabla 46

Comparación de desarrollo de las competencias con influencia coaching Facultad de Economía y Administración UCSG

Competencias Transversales	Carreras	
	Economía	Gestión Emp. Internacional
Inteligencia Emocional	79%	91%
Pensamiento Crítico	80%	94%
Liderazgo	82%	88%
Resiliencia	71%	66%
Compromiso	66%	91%
Trabajo en Equipo	65%	75%
Relaciones Interpersonales	85%	97%
Reflexivo	80%	85%
TOTALES	76%	86%

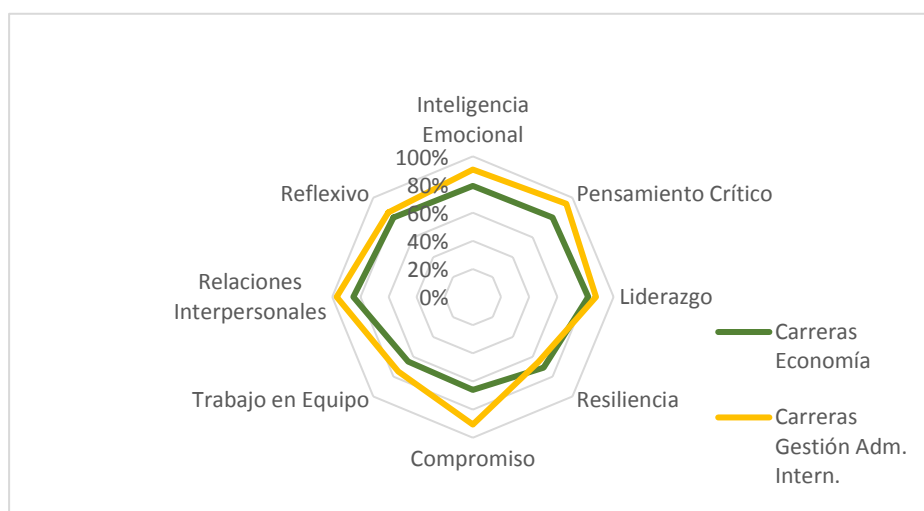


Figura 47: Comparación de desarrollo general de las competencias transversales con influencia de coaching Facultad de Economía y Administración UCSG

Al establecer un cruce de datos generalizados entre ambas carreras tal como se observa en la Figura 47, se establece entonces que de acuerdo con la información proporcionada, la carrera de Gestión Empresarial Internacional, posee un alto desarrollo competencial del 86% bajo los estatutos de la influencia coaching a nivel educacional teniendo como único punto de quiebre la competencia emocional de la

resiliencia , la misma que de acuerdo a los estudios previos, Tabla 13, se ve decreciente más en el género femenino que en el masculino, a pesar de ser el género femenino el que más influencia coaching presenta en el desarrollo de sus competencias transversales.

Adicionalmente se observa también desarrollo especial en la carrera de Economía, a pesar de haber obtenidos resultados <80% parece estar relativamente estable en todas sus competencias en ambos géneros. Sin embargo, presenta punto de quiebre en competencias relacionales del coaching como es el trabajo en equipo, así como también en intelectuales tales como el compromiso que se encuentran por debajo del 70 % de logro, culminando con un total de 76% con oportunidad de potenciar las mismas como se observa en la Figura 48.

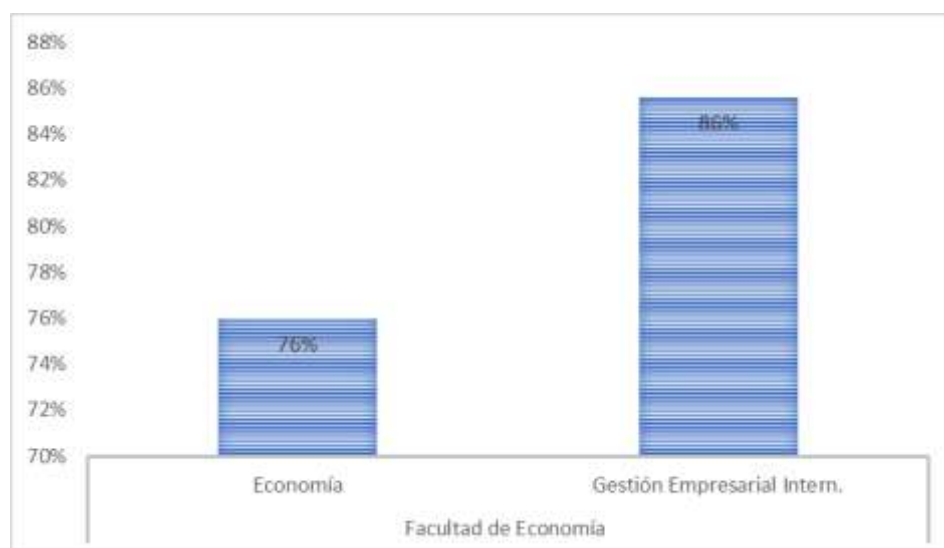


Figura 48: Porcentajes totales de desarrollo de las Competencias Transversales del coaching en la Facultad de Economía y Administración

4.4. Análisis CHI Cuadrado

Para la comprobación de las hipótesis se establece el análisis de hipótesis X^2 con nivel de confianza del 95% y de alfa 0.05 con 2 grados de libertad.

4.4.1. Hipótesis 1: Competencias Transversales Emocionales vs. docentes

H₀1: La metodología coaching no tiene influencia significativa en las competencias transversales emocionales de los docentes de la facultad de Economía y Administración de la UCSG.

H_a1: La metodología coaching tiene influencia significativa en las competencias transversales emocionales de los docentes de la Facultad de Economía y Administración de la UCSG.

Tabla 47

Hipótesis 1 Datos Observados

Competencias transversales Emocionales	Carreras Sujeto de Estudio		
	Economía	Gestión Empresarial Internacional	Total
Indicadores de Logro			
A.M.C.	15	10	25
A.T.C.	1	2	3
O.D.C.	20	10	30
Total	36	22	58

Tabla 48

Hipótesis 1 Datos Esperados

Indicadores de Logro	Economía	Gestión Empresarial Internacional	Total
A.M.C.	15,52	9,48	25,00
A.T.C.	1,86	1,14	3,00
O.D.C.	18,62	11,38	30,00
Total	36,00	22,00	58,00

Tabla 49

CHI cuadrado Hipótesis 1

Indicadores de Logro	Economía	Gestión Empresarial Internacional	X2
A.M.C.	0,02	0,03	
A.T.C.	0,40	0,65	
O.D.C.	0,10	0,17	
Total general	0,52	0,85	1,37

Siendo el nivel crítico de 5,99 de acuerdo con la Tabla 49 de distribución CHI 2, se valida entonces la hipótesis nula estableciendo que: “la metodología coaching no tiene influencia significativa en las competencias transversales emocionales de los docentes de la facultad de Economía y Administración de la UCSG.”

4.4.2. Hipótesis 2: Competencias Transversales Intelectuales vs. Docentes

H₀2: La metodología coaching no tiene influencia significativa en las competencias transversales intelectuales de los docentes de la facultad de Economía y Administración de la UCSG.

H_a2: La metodología coaching tiene influencia significativa en las competencias transversales intelectuales de los docentes de la facultad de Economía y Administración de la UCSG.

Tabla 50

Hipótesis 2: Datos Observados

Competencias Transversales Intelectuales Indicadores de Logro	Carreras Sujeto de Estudio		Total
	Economía	Gestión Empresarial Internacional	
A.M.C.	13	13	26
A.T.C.	9	5	14
O.D.C.	14	4	18
Total	36	22	58

Tabla 51

Hipótesis 2: Datos Esperados

Indicadores de Logro	Economía	Gestión Empresarial Internacional	Total
A.M.C.	16,14	9,86	26,00
A.T.C.	8,69	5,31	14,00
O.D.C.	11,17	6,83	18,00
Total	36,00	22,00	58,00

Tabla 52

CHI cuadrado Hipótesis 2

Indicadores de Logro	Economía	Gestión Empresarial Internacional	X2
A.M.C.	0,61	1,00	
A.T.C.	0,01	11,14	
O.D.C.	0,72	5,58	
Total general	1,34	17,71	19,05

Siendo el nivel crítico de 5,99 de acuerdo con la Tabla 52 de distribución y CHI 2 19,05, se valida entonces la hipótesis alternativa estableciendo que: “La metodología coaching tiene influencia significativa en las competencias transversales intelectuales de los docentes de la facultad de Economía y Administración de la UCSG.”

4.4.3. Hipótesis 3: Competencias Transversales Relacionales vs. Docentes

H₀₃: La metodología coaching no tiene influencia significativa en las competencias transversales relacionales de los docentes de la facultad de Economía y Administración de la UCSG.

Ha3: La metodología coaching tiene influencia significativa en las competencias transversales relacionales de los docentes de la facultad de Economía y Administración de la UCSG.

Tabla 53

Hipótesis 3: Datos Observados

Competencias Transversales Relacionales	Carreras Sujeto de Estudio		
Indicadores de Logro	Economía	Gestión Empresarial Internacional	Total
A.M.C.	18	17	35
A.T.C.	4	4	8
O.D.C.	14	1	15
Total	36	22	58

Tabla 54

Hipótesis 3: Datos Esperados

Indicadores de Logro	Economía	Gestión Empresarial Internacional	Total
A.M.C.	21,7	13,3	35
A.T.C.	5,0	3,0	8
O.D.C.	9,3	5,7	15
Total	36	22	58

Tabla 55

CHI cuadrado Hipótesis 3

Indicadores de Logro	Economía	Gestión Empresarial Internacional	x2
A.M.C.	0,64	1,04	
A.T.C.	0,19	0,31	
O.D.C.	2,36	3,87	
Total general	3,19	5,22	8,41

Siendo el nivel crítico de 5,99 de acuerdo con la Tabla 55 de distribución CHI 2, se valida entonces la hipótesis alternativa estableciendo que: “La metodología coaching

tiene influencia significativa en las competencias transversales relacionales de los docentes de la facultad de Economía y Administración de la UCSG.”

4.4.4. Hipótesis 4: Competencias Transversales VS. Género

H₀4: La influencia del coaching en las competencias transversales no influye significativamente de acuerdo con el género de los docentes de la UCSG.

H_a4: La influencia del coaching en las competencias transversales influye significativamente de acuerdo con el género de los docentes de la UCSG.

Tabla 56

Hipótesis 4: Datos Observados

Competencias Transversales Indicadores de logro	Género total poblacional		
	hombre	Mujer	Total
A.M.C	20	17	37
O.D.C.	17	4	21
Total	37	21	58

Tabla 57

Hipótesis 4: Datos Esperados

Indicadores de logro	hombre	Mujer	Total
A.M.C	23,60	13,40	37,00
O.D.C.	13,40	7,60	21,00
Total	37,00	21,00	58

Tabla 58

CHI cuadrado Hipótesis 4

Indicadores de logro	hombre	Mujer	X ²
A.M.C	0,55	0,97	
O.D.C.	0,97	1,71	
Total general	1,52	2,68	4,20

En esta Hipótesis debido a las filas y columnas el grado de libertad cambia a 1 usando la formula $(F-2) (C-2)$ dando como resultado 1. Por tanto, Siendo el nivel crítico de 3.84 de acuerdo con la Tabla 58 de distribución y el X^2 de 4,80, se valida entonces la hipótesis alternativa estableciendo que: “La influencia del coaching en las competencias transversales influye significativamente de acuerdo con el género de los docentes de la UCSG”.

5. PRESENTACIÓN Y FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA

5.1. Introducción

Dada la ola tecnológica en la que la sociedad está inmersa la cual ha brindado muchas oportunidades de mejora continua, la presente propuesta de innovación pretende brindar un espacio virtual interactivo que fomente el aprendizaje sobre el coaching en el ámbito educativo universitario en sus docentes a través de la creación de una biblioteca virtual denominada “El docente Coach”. La constante demanda sobre la formación continua del profesorado en metodologías que sean replicadas no solamente en el aula para su enseñanza, sino también en el desarrollo del individuo como profesional de la Educación se ha convertido en un tema necesario dado los avances socioeconómicos y tecnológicos que acarrea la sociedad actual convirtiendo al individuo en un ser autónomo y responsable de su desarrollo no solo personal sino también profesional.

El coaching a nivel educativo se presenta como una opción integradora que permite al individuo establecer un plan de trabajo que lo ayude a identificar sus fortalezas y debilidades, así como también sus oportunidades y amenazas para su beneficio. Este método como un enfoque moderno y ahora tecnológico ha tenido un auge significativo en actores participantes en campos empresariales, deportivos y ahora en día en el ámbito educativo, llevando al docente a ser considerado el gestor no solo de su persona sino también del proceso de enseñanza- aprendizaje de este adecuando con ello el soporte de la tecnología como herramienta efectiva en este proceso de adquisición y aplicación de conocimientos.

Esta propuesta se fundamenta dado el estudio realizado sobre la influencia del método coaching en las competencias transversales docentes, que se llevó a cabo en la facultad de Economía en las carreras de Gestión Administrativa Internacional y Economía , la misma que presentó resultados significativos sobre la influencia del modelo coaching en actores de la educación , docentes, comprobando pues que existen tres factores recurrentes en ambas carreras, cada uno de ellos dentro de las competencias transversales emocionales, intelectuales y relacionales, tales como: la resiliencia en el género femenino y el compromiso y trabajo en equipo en el género masculino. A pesar de que después del análisis de los resultados se comprobó la hipótesis sobre el coaching y su influencia significativa en las competencias transversales relacionales e intelectuales, dentro de estas dos categorías el compromiso y el trabajo en equipo presentaron resultados que indican que se necesita potenciar ambas categorías en ambas carreras de la Facultad de Economía. Por otro lado, se encontró también poca influencia del método coaching en las competencias transversales emocionales de los docentes específicamente en el género femenino en el área de la resiliencia.

Dentro de una organización, sea esta empresarial o de carácter educativo, el recurso humano es el factor más importante para el desarrollo de cualquier proyecto de campo y preparación. En la Educación Superior, los docentes son el motor para dar fuerza y motivar los procesos de guía para el desarrollo de habilidades propias del profesional en sus estudiante, pero para ello necesita no solo formarse continuamente en la experticia de su rama profesional, ya que esto no garantiza la transmisión efectiva del conocimiento y el desarrollo de las destrezas propias de la carrera, sino también en competencias profesionales de el “ser” ,siendo este un plus

de ayuda a los procesos formativos y fortalecimiento de las bases del perfil profesional para los cuales fueron asignados.

Por tanto, esta propuesta tecnológica pretende servir como herramienta de apoyo en el quehacer del individuo como profesional de la educación. Permitiéndole ser el principal actor y autor de su mejora continua a través de una herramienta tecnológica que permita crear espacios interactivos de aprendizaje en el tiempo determinado por el docente, convirtiéndolo así en un ser responsable de su aprendizaje de manera significativa con énfasis en el saber ser.

5.2. Fundamentación Teórica de la Propuesta.

5.2.1. La tecnología como método de Aprendizaje Autónomo

“El siglo XXI se está identificando por los constantes cambios que se están produciendo en el mundo en cuanto a sociedad, política, economía, tecnología, educación y trabajo “(Bozu, & Herrera, 2009, p. 88) . Las nuevas tendencias de las tecnologías de la información y comunicación han hecho imperante la necesidad de preparación constante de los individuos, presentando una gran oportunidad de adquisición de conocimientos de manera formal e informal en diferentes plataformas que brindan espacios de preparación y reflexión para el aprendizaje virtual de manera autónoma “donde cada persona aprende y se desarrolla de manera distinta y a ritmo diferente de otros aplicando el aprendizaje a la realidad sobre todo en la formación profesional pues la realidad se encuentra en total cambio” (Cedeño, Rivadeneira, & Zambrano, 2017, p. 35)

Siendo la formación continua del profesorado un apartado necesario para el desarrollo y la actualización, los espacios tecnológicos y plataformas generan crecimiento intelectual para la sociedad del conocimiento dadas las constantes demandas, transformando los espacios virtuales siendo estas una nueva forma de organización de los productos formativos a través de la flexibilidad, apertura y adaptación de estas dando pie a la formación continua del profesorado mediante la tele-formación o uso de la herramientas digitales. “La sociedad de la información tiene ventajas, pero también demanda nuevos perfiles personales y sobre todo profesionales. Los conocimientos adquiridos durante la formación del profesional se convierten rápidamente en obsoletos si el profesional deja de preocuparse por seguir aprendiendo” (Marcelo, 2016, p. 430).

Las bibliotecas digitales o híbridas “son sistemas basados en la tecnología web que tienen alojadas numerosas bases de datos científicas, muchas de las cuales se hallan en texto completo (Fitzgerald & Galloway, 2001 citado en Paez & Moral, 2004, p. 20). “las universidades aprovechan esta tecnología, incrementando el acervo de conocimientos y las prácticas de la enseñanza educativa. En consecuencia, la implementación de la biblioteca virtual ha permitido la creación de espacios para el desarrollo intelectual” (Mora, Santos, Chico, & Medina, 2017, p. 333). Es por tanto que las bibliotecas virtuales son una opción innovadora que ayudan notablemente a enriquecer los procesos cognitivos del individuo creando de esta forma espacios intelectuales, siendo estos en el ámbito de la educación superior una clave de desarrollo intelectual- profesional.

La federación internacional de coaching ICF define el coaching como aquel proceso situacional que centra a un colaborador o equipo de colaboradores en lo que están dispuestos hacer para llegar a un fin personal o común, haciendo conciencia de que los resultados dependen netamente de las propias intenciones, elecciones y acciones que surjan a través del proceso ayudándolos a potenciar su desempeño. (ICF; PWC, 2016). El coaching tiene como principal objetivo dar una retroalimentación positiva de la práctica profesional y de las competencias transversales emocionales, relacionales e intelectuales que posee todo profesional de la educación mediante la propia reflexión del individuo, siendo cualquier recurso externo una guía para el desarrollo de “el ser”.

El coaching junto con la tecnología hace una mezcla perfecta en adquisición de destrezas que ayudan al individuo en su formación personal e intelectual “Las nuevas tecnologías no solamente son un gran soporte para el coaching, sino que suponen, en estos momentos, un recurso imprescindible.” (Grupo BLC, 2018) el coaching aplicado a la educación brinda la oportunidad a los docentes de aprender diversas habilidades entre ellas, los fundamentos para ejercer acciones que aportan al desarrollo, reconocimiento y que induzcan a una participación de los actores del proceso educativo. Mediante distinciones más profundas de lo que constituye el accionar del ser humano implementa herramientas claves para motivar, comprender, observar y corregir de manera asertiva las metas de sus alumnos, mediante espacios digitales que faciliten los procesos de manera flexible siendo asequibles en los espacios deseados de formación de acuerdo con las necesidades.

5.3 Propuesta de Innovación

La presente propuesta de innovación en el área de la tecnología consiste en el desarrollo de una biblioteca virtual denominada Docente- coach, la cual contiene un manejo amigable de la información para su correcto acceso, centra sus bases en apartados e información sobre coaching a nivel educativo, con una mirada dirigida a la orientación del docente y a la influencia del coaching a través del aprendizaje autónomo, a través de medios interactivos y recomendaciones de acuerdo con las necesidades que se demanden por cada líder de ambas carreras Economía y Gestión Empresarial Internacional. Al ser un soporte digital, esta biblioteca virtual tiene por objetivo servir como herramienta efectiva innovadora e interactiva para acrecentar la influencia del método coaching desde la mirada de la tecnología, relacionándolos así a las necesidades de espacios flexibles para los docentes para la manipulación de la información de manera eficaz tal como se observa en su misión y visión el la Figura 49.

5.3.1. Misión y Visión de la Biblioteca Virtual “Docente-Coach”

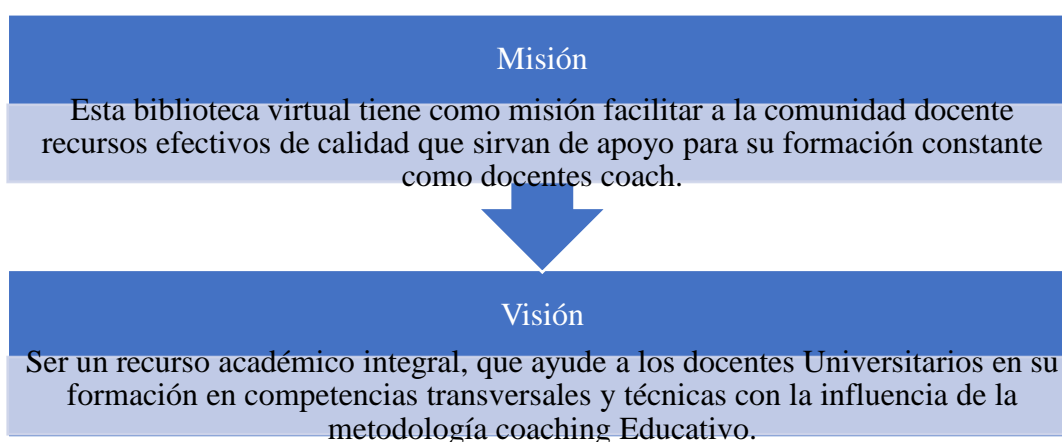


Figura 49: Misión y visión de la biblioteca virtual” DOCENTE -COACH”

5.3.2 Apartados de la biblioteca virtual

A continuación, se presentará de manera detallada el bosquejo principal de esta Biblioteca virtual diseñada para los docentes de la facultad de Economía de la UCSG. la cual constará de cinco apartados altamente amigables para su manipulación pudiendo acceder a toda la información desde ordenadores hasta smartphones.



Figura 50: Pantalla de inicio biblioteca virtual “Docente Coach”

Inicio: Tal como se observa en el bosquejo del diseño de la biblioteca virtual en la Figura 50. En este apartado esta herramienta incluirá la misión y la visión ya declaradas, además de la presentación de noticias actualizadas y destacadas sobre coaching a nivel educativo y libros destacados del mes. Esta sección podrá ser visualizada por cualquier usuario de la web. A diferencia de los otros apartados que necesitarán de un usuario y contraseña para poder acceder a la información que se encuentra almacenada y poder participar de los entornos de interacción virtual.



Figura 51: Sección libros del profesor biblioteca virtual “DOCENTE-COACH”



Figura 52: Sección películas del profesor biblioteca virtual “DOCENTE- COACH”

Profesor: la pestaña de profesor está diseñada solo para ser asequible para los docentes de la facultad de economía, previo registro, en la Figura 51. En la parte izquierda se observa el desplegable de las tres secciones a las cuales los docentes tendrán acceso. *En la sección 1.* Sección de libros; en esta pestaña se despliegan

diferentes categorías, las mismas que están divididas por las competencias transversales del docente coach para tener una variedad de acuerdo con las necesidades de los docentes. **En la sección 2;** en **la Figura de 52** se evidencia una biblioteca de películas las mismas que al desplegarlas presentará una división por categorías de acuerdo con las competencias transversales, la gama de películas estará en constante actualización, así como también los libros, es importante recalcar que debido a ciertos derechos de copyright algunos libros se presentarán como recomendación para su adquisición de acuerdo con los intereses presentados. **3. Sección juegos;** esta sección se diseñó con juegos preseleccionados con la ayuda de la consultora gente & gestión y Liderkoach para su pertinencia de acuerdo con las destrezas y competencias que se desea potenciar, teniendo en cuenta los niveles de ansiedad que podrían surgir de los mismos, como se observa en su esquema en **la Figura 53** se presentará en el mismo formato de la sección de libros y videos, con una lista desplegable de las competencias que tienen inmersas estos juegos.



Figura 53: Sección juegos del profesor Biblioteca virtual “DOCENTE-COACH”



Figura 54: Pestaña del blog biblioteca virtual “DOCENTE-COACH”

Con el objetivo de presentar secciones interactivas entre docentes sobre temas de interés se diseñan dos opciones que permiten la libre expresión en temas que gestionen netamente situaciones del quehacer educativo, experiencias de la profesión y resolución de conflictos específicos con influencia coaching. Esta primera sección de **Blog** permitirá brindar al docente un espacio donde pueda expresar situaciones de conflictos o técnicas efectivas de resolución de los mismos durante sus clases y en ámbitos interpersonales, con el objetivo de compartir metodologías, estrategias y técnicas colaborativas que incentiven el trabajo en equipo, así como también competencias transversales y técnicas con carácter individual. Adicionalmente la siguiente sección de interacción docente, será en la pestaña Debates **Figura 55**, en este apartado los docentes podrán presentar sus argumentos y opiniones fundamentadas de acuerdo con temas de interés y de carácter educativo Superior, en este apartado se presentan dos secciones, o posiciones a ser defendidas. El objetivo de este apartado tal como el blog, es brindar un espacio donde el docente pueda

expresar su postura de un tema puesto en común. Que permita verificar diferentes opiniones argumentadas de temas sobre políticas educativas, sobre las Tics en el aula, sobre competencias transversales o como las ABP con casos de estudio, donde los docentes puedan soportar diferentes opiniones, posturas o formas de resolución de conflictos.

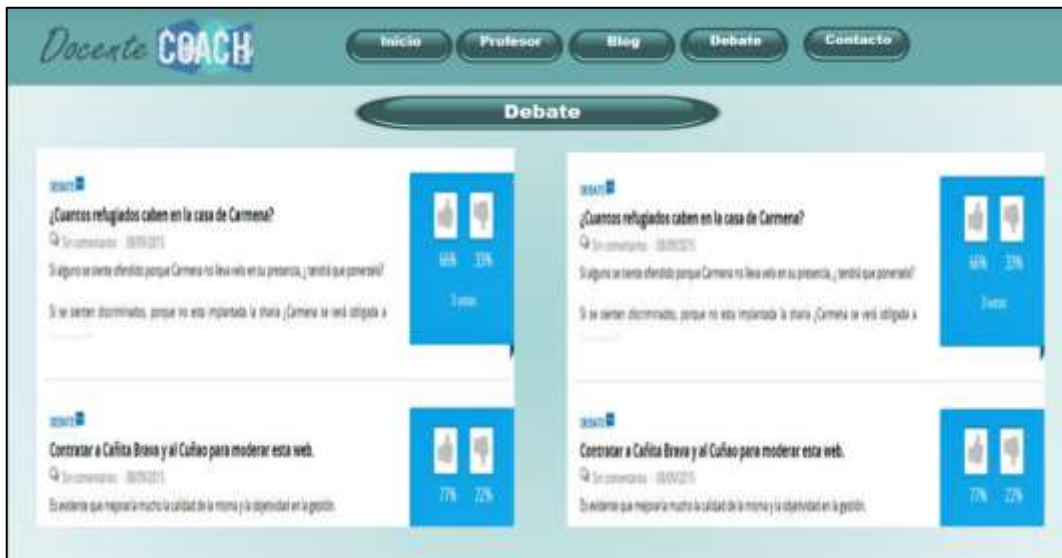


Figura 55: Sección debate biblioteca virtual “DOCENTE-COACH”



Figura 56: Pestaña de Administrador y contactos profesionales del coaching



Figura 57: Empresas más especializadas en coaching en todas sus ramas

Tomados de los websites profesionales de cada compañía

En el apartado de contacto los usuarios podrán comunicarse de manera directa con el administrador o administradora de esta plataforma virtual, así como también, este apartado en las partes laterales como muestra la Figura 57 se presentarán anuncios publicitarios de las empresas que están en la vanguardia de talleres y preparación en coaching de manera profesional a nivel de Latinoamérica, las mismas que se presentan como sugerencias en caso de requerir una atención personalizada en coaching educativo o alguna otra de sus ramas.

5.3.3 Presupuestos y gastos

El presente apartado presenta valores que fueron cubiertos en la elaboración de esta propuesta, así como también costos anuales de mantenimiento y de actualizaciones conforme a la necesidad de CIEED, tal como se presenta en la Tabla 59 el costo de desarrollo de esta propuesta es de \$1912 y el valor que la universidad debería cubrir para rubros de mantenimiento y actualización de base de datos al año sería de \$1322.

Es importante recalcar que a pesar de que la propuesta no tiene un beneficio monetario ya que es sin fines de lucro, la misma podrá retribuir su inversión sirviendo

como una herramienta óptima de ayuda académica para el CIEDD en la divulgación de material sobre coaching educativo con el objetivo de incentivar y propagar una influencia significativa no solo a través de la lectura sino también a partir de foros de discusión y debates sobre temas de interés en coaching causando un impacto positivo en el desarrollo de las competencias transversales no solo de los docentes de las carreras sujeto de estudio sino también en toda la Universidad.

Tabla 59

Presupuestos y Gastos

Descripción del producto	Gastos		Valor
	Anual	Mensual	
Desarrollo y diseño de la biblioteca virtual.			\$590
Instalación del sitio Web al hosting	X		\$50
Dominio: Docentecoach.Org	x		\$50
E-books: formato PDF y Pub	x		\$1.222
Total Gastos	\$1322		\$1.912

Es importante recalcar que los videos, películas y juegos son tomados directamente del internet puesto que son de dominio público para sus respectivas descargas. Por otro lado, es de completo beneficio para la universidad, dado que los únicos gastos en los que incurriría serían cubrir rubros de mantenimiento anual de hosting (\$50), dominio “.org” el cual sería opcional (\$50) dado que la universidad posee uno propio, y la actualización o incremento de la base de datos de libros que los mismos que fluctúan en valores desde los más económicos en (\$8 dólares) hasta los más costosos en (\$25 dólares). Finalmente, de acuerdo con la viabilidad y compatibilidad de la propuesta con el sitio web de la universidad, se considera totalmente factible puesto que trabaja con protocolo http, el mismo que usa el sitio web de la UCSG.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

a) De acuerdo con los resultados brindados por la investigación se evidenció la existencia de una influencia significativamente positiva de la metodología coaching en las competencias transversales de la población sujeto de estudio. La carrera de Economía por ejemplo de acuerdo con los resultados mostró una influencia menor de coaching con un resultado del 76% en el total de su población a diferencia de la carrera de Gestión Empresarial Internacional donde se pudo identificar una influencia coaching del 86% respectivamente.

b) La elaboración del cuestionario con base en competencias transversales del coaching Educativo ayudó de manera positiva a identificar los puntos de quiebre en donde el coaching tuvo una influencia menor o donde no se encontrará influencia alguna de la misma, reflejando que a pesar de no tener una incidencia alta existen competencias transversales que se encuentran en oportunidad de desarrollo. Consecuentemente, en la carrera de Economía se encuentran 3 competencias transversales una para cada categoría de acuerdo con el apartado del coaching, en las relacionales salió a relucir el trabajo en equipo con un desarrollo del 65% de la misma en el total de la población, así como también en las intelectuales un desarrollo del 66% de compromiso y en las emocionales con un desarrollo de la competencia de la resiliencia a un 71% para el total de la población sujeto de estudio en la carrera de Economía. Por otro lado, en la carrera de Gestión Empresarial Internacional se reflejaron dos porcentajes de desarrollo competencial una dentro de las competencias relacionales como es el trabajo en equipo con un 75% competencial y nuevamente

una emocional como lo es la resiliencia con un 66% de desarrollo, presentándose las mismas con oportunidades de desarrollo respectivamente.

c) Dado el estudio se identificaron factores de causa de los bajos desarrollos porcentuales de las competencias transversales con influencia coaching. El trabajo en equipo por ejemplo presentó una varianza significativa en el individualismo en el trabajo, los docentes consideran que pueden realizar sus trabajos mejor por su propia cuenta y solos lo cual fue considerado por el 66% de la población de esta manera. Para un mejor análisis se dividieron resultados basados en el género identificando así que en la carrera de Economía el género femenino tiene esta competencia desarrollada al 69% y los hombres al 65%, a diferencia de la carrera de Gestión Empresarial Internacional donde las mujeres tienen esta competencia desarrollada al 76% y los hombres en un 72%, siendo este un ámbito a ser sujeto de estudio en futuras investigaciones donde se puedan evidenciar que otros factores podrían estar inmersos en el desarrollo efectivo del trabajo en equipo.

Otro de los resultados con cantidades porcentuales bajas en influencia coaching fue el compromiso. La participación del profesorado, en funciones sobre crecimiento profesional es un factor que refleja esta competencia desde la mirada del coaching, los resultados indicaron que el 48% de la población, representando casi a la mitad de la misma no posee una influencia significativa en el desarrollo de la competencia como docente coach. En la carrera de Economía el género femenino posee una influencia del 67% y el género masculino un 66% a diferencia de la carrera de Gestión Empresarial Internacional que refleja valores altamente significativos con una influencia del 80% en mujeres y un 70% en hombres, las principales causas se reflejan en situaciones que tengan que ver fuera de los horarios laborales, siendo uno

de esto los factores más congruentes en el quehacer educativo debido al sin número de situaciones o eventos planificados y no planificados que se presentan en horas no laborales siendo esta la respuesta de los encuestados, representado por el 43% de la población. Así mismo otra de las competencias encontradas con poca influencia de desarrollo coaching fue la resiliencia con el 55% de la población en la categoría P.O.D.C. (próxima oportunidad de desarrollo), en cuanto a los dos géneros en ambas carreras, las mujeres de Economía tienen una influencia baja del 69% a diferencia de los hombres que tiene una influencia mucho más alta de coaching con un 71% de desarrollo de la competencia. En la carrera de Gestión Empresarial Internacional por otro lado, las mujeres poseen un desarrollo de la competencia de la resiliencia con influencia coaching a un 61% y los hombres un 72%, entendiéndose que podría presentarse cierto sesgo en la información por las varianzas, sin embargo, analizando las posibles causas de acuerdo con la encuesta aplicado se encontró que les cuesta recibir apoyo cuando tienen una dificultad o calamidad en el trabajo o en el ámbito familiar. Así mismo otro de los factores es la desmotivación de la falta de interés de los estudiantes por sus asignaturas causando ansiedad y niveles de estrés consecuentemente.

d) El establecimiento de hipótesis relacionales entre variables coaching, competencias transversales y género sirvieron de comprobación de la influencia del coaching educativo a través del análisis de χ^2 cuadrado, reflejando así pues que existe un alto grado de influencia coaching en las competencias relacionales e intelectuales de la población, pero no posee influencia en las competencias emocionales, así como también se llegó a la conclusión que el género influye de manera significativa en el desarrollo de las competencias transversales del docente coach, siendo el género femenino el más incidente en el desarrollo de competencias

con grado coaching, comprobando así uno de los estudios realizados por la ICF donde aclara que a nivel mundial el género femenino posee más destrezas de coach que el masculino.

6.2 Recomendaciones

De acuerdo con los datos reflejados en el previo estudio sobre la influencia del método coaching en las competencias transversales docentes se tiene aproximadamente un eje principal que es la potenciación del trabajo en equipo y el compromiso, se recomienda por tanto que mediante el desarrollo de un programa de coaching de equipos se potencie estas competencias en ambas carreras, para que se ayude a los grupos a establecer metas claras de logro grupal. El coaching grupal en el ámbito Educativo permitirá maximizar el potencial de los equipos de trabajo a través de la toma de conciencia del individuo y los individuos destruyendo los juicios creados por los mismos, dándoles una mirada más amplia de las posibles soluciones, estableciendo metas a corto, mediano y largo plazo para alcanzar el objetivo del grupo. Para la obtención de resultados positivos se debe alentar a los participantes para dar seguimiento a este plan, compartiéndolo de manera efectiva con todos los miembros del equipo, empleando retroalimentación permanente que fortalezca la unidad del equipo en cada carrera.

En el caso de la competencia emocional de la resiliencia sería pertinente realizar futuras investigaciones sobre el grado de resiliencia entre ambos géneros y las causales principales de su poco desarrollo.

Por otro lado, sería pertinente realizar un estudio de correlación de causales de alto y bajo desarrollo de las destrezas transversales , para poder diagnosticar la relación e incidencia de una con otras en los docentes en el total de la población en caso de ser finita y pequeña, así como también inclusión de más carreras para establecer una mejor correlación no solo de los docentes sino también de los estudiantes, identificando de esta manera resultados que puedan ser comparados entre ambos ejes, donde se pueda comprobar si los canales de comunicación y estrategias de seguimiento están fortalecidos y sobre todo orientados a la actividad educativa, que logren de esta forma resultados del docente-gestor ante sus aprendices de manera efectiva.

No obstante, del análisis que ha sido indagado desde fuentes primarias, se concluye que este estudio podría suponer una tendencia de sesgo al mismo que se le podría denominar “sesgo orgánico”, debido a que fue hecho en un ambiente institucional-universitario propio del maestrante, en el mismo que autoridades de dicha institución son parte de este proceso, donde podría existir una influencia para que los resultados obtenidos sean más de lo esperado. Por tanto, se recomienda realizar un similar estudio en otras facultades donde no exista una influencia organizacional directa.

BIBLIOGRAFÍA

Libros

Echeverría, R. (1996). *Ontología del Lenguaje*.

Flores, P. (2010). *El docente coach*. Santiago: Instituto de Educacional emocional de Chile.

McClelland, D. (1996). *Human Motivation*. New York: Cambridge University press.

Miguel Ángel Zabalza, M. Á. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario: Calidad y desarrollo*. Madrid: Narcea Ediciones.

Real Academia de la Lengua. (s.f.). Diccionario.

Thornton, G. C., & Byham, W. C. (1982). *Assessment Centers and Managerial Performance*. New York, London: Academic Press.

Villardón-Gallego, L. (2015). *Competencias Genéricas en Educación superior: Metodologías específicas para su desarrollo*. Madrid: Narcea Ediciones S.A.

E-Books

Bayón, F. (2010). *Coaching Hoy: Teoría general del coaching* (Vol. 2). (L. P. Martínez, Ed.) Madrid, España: Editorial Universitaria Ramón Areces. Recuperado el 31 de Julio de 2017

Bou, J. F. (2013). *Coaching para docentes: Habilidades en el Aula* (2 ed.). España: Club Universitario. Recuperado el 4 de Agosto de 2017

Formación en Red. (s.f.). Fundamentos de la Enseñanza Andragógica.

Goleman, D. (1996). *Emotional Intelligence*. Barcelona: Kairós S.A

Gottesman, B. (2009). *Peer Coaching Evolution in Higher Education*. United Kingdom: Rowman & Littlefield.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). Metodología de la Investigación 4ta Edición. Mexico D.F.: Mc Graw hill
- Jaime España, B. C. (2013). *Trabajo en equipo en las Empresas altamente productivas*. Bogotá, Colombia: Vigor Empresarial.
- Kaplan, R., & Sacuzzo, D. (2005). *Psychological testing: Principles, applications and issues*. wodsworth: Thonson.
- Lennard, D. (2010). *Coaching modes*. New York: Routledge
- Ruan, D. (2016). *Coaching como herramienta para construir conexión*. Palibrio.
- Whitmore, J. (2009). *Coaching :El método para mejorar el rendimiento de las personas*. Londres, Boston: Grupo Planeta.

Papers

- Armijos, V. (Julio de 2016). *Coaching generates educational paradigm shift in the XXI century*. Guayaquil, Ecuador.
- Bozu, Z., & Herrera, P. C. (2009). *El profesorado Universitario en la sociedad del conocimiento: competencias profesionales docentes*. *Revista de formación e Innovación Universitaria*, 2(2), 87-89
- Buils, R. F., Beltrán, J. M., Miedes, A. C., & Martínez, M. Á. (2013). *Psicología y Orientación Vocacional en España. Estudio Científico*. Recuperado el 7 de 8 de 2017, de <http://redalyc.org/articulo.oa?id=293125761012>
- Campos, A., & Oviedo, H. (2008). *Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna*. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831-835. Recuperado el 24 de diciembre de 2017
- Cedeño, G. B., Rivadeneira, M. L., & Zambrano, P. S. (2017). *Las Bases psicológicas para el desarrollo del aprendizaje autónomo*. *Revista científica Dominio de las Ciencias*, 32-45.

- Celina Obiedo, H., & Campos Arias, A. (2005). Aproximación del uso de Alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, xxxiv(4), 575.
- Collet, V. S. (2015). The gradual Increase of Responsibility Model for coaching teachers. *International Journal of Mentoring and coaching in Education*, 4(4), 269-292
- Devinne, M., Meyers, R., & Houssemaud, C. (2013). How can coaching make a positive impact within educational settings? *Sciencedirect*, 1383-1389
- Gil, F., Rico, R., & Sánchez-Manzanares, M. (2008). Eficacia de Equipos de Trabajo. *Redalyc (Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal)*, 29 (1), 25-31.
- Glasgow, M. E., Weinstock, B., Lachman, V., Dunphy, P., & Dreher, M. (2009). The benefits of a leadership program and executive coaching for new nursing academic administrators: one college's experience. *Journal of Professional nursing*, 25(4), 204-210.
- Grant, A. M. (Diciembre de 2011). Is it time to REGROW the GROW model? *The Coaching Psychologist*, 7(2), 118-126. Recuperado el 19 de Julio de 2017, de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.453.6410&rep=rep1&type=pdf#page=36>
- Grant, A. y. (2010). The differential effects of solution-focused coaching questions. *Industrial and commercial training*, 42(2), 102-111. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/00197851011026090>
- Jiménez, J. J., Rodríguez, M. G., & Cebrián, F. J. (2013). *El Aprendizaje Basado en Problemas como instrumento potenciador de las competencias transversales*. Recuperado el 11 de 8 de 2017, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4418516>
- Jiménez, R. (2012). Coaching en el desarrollo profesional docente. fases formativas y procesos metodológicos de Investigación. *REIFOP*, 15(4), 101-112.
- Karas, D. &. (2009). Brief cognitive-behavioural coaching for procrastination: a case series. *Coaching: An international journal theory, Research and Practice*, 2(1), 44-53. doi:10.1080/17521880802379700

- Linarez, G. (2014). El coaching en la Educación superior. *Revista Iberoamericana de Producción académica y Gestión Educativa*.
- Marcelo, C. (2016). Formación y nuevas tecnologías: posibilidades y condiciones de la teleformación. 430. Sevilla.
- Más, I. L., March, C. C., & Gálvez, R. C. (2011). El coaching educativo como actividad de aprendizaje. Recuperado el 7 de 8 de 2017, de <http://abacus.universidadeuropea.es/handle/11268/1741>
- Mora, O. Y., Santos, S. A., Chico, M. C., & Medina, E. C. (2017). Factores que incentivan el uso de la biblioteca virtual en los estudiantes universitarios: un estudio de caso de la Universidad de Gómez Palacio de Durango. *biblios : Scielo*, 333.
- Paez, C. F., & Moral, M. V. (2004). Boletín de la Asociación Andaluz de bibliotecarios. La nueva gestión de las bibliotecas virtuales
- Rodríguez, A., Esteban, R., Aranda, R., Blanchard, M., Domínguez, C., González, P., & Romero, P. (2011). Coaching reflexivo entre iguales en el practicum de la formación de maestros. *La gestión estratégica de la Educación superior*(355), 359-400.
- Salazar, F. (2013). tesis de Postgrado. *El estrés laboral en la relación de dependencia: la prevalencia del estrés laboral en profesores de la carrera de medicina de la Universidad central del Ecuador*. Quito, Ecuador.
- Sánchez, B. Y. (2014). Coaching Educativo: modelo para el desarrollo de competencias intra e interpersonales. *Redalycs*, 221-242.
- Soisangwarn, A., & Wongwanich, S. (2013). Promoting the reflective teacher through peer coaching to improve teaching skills. *Procedia: Social and Behavioural Sciences*(116), 2504-2511
- Sole, M., & Tarrida, A. (2011). Modelo Educativo de Bolonia y competencias docentes universitarios. Aportaciones desde el coaching. *Univest*.
- Taliadorou, N. (2015). Examining the role of emotional intelligence and political skills to educational leadership and their teachers' job satisfaction. *Journal of educational administration*, 53(5), 642-666. doi:10.1108/JEA-02-2014-0025

- Teemant, A., Leland, C., & Berghott, B. (2014). Development and validation of a measure of critical stance for instructional coaching. *Teaching and Teacher Education*(39), 136-147.
- Torelló, D. Ò. (3 de Diciembre de 2011). El profesor universitario: sus competencias y formación. *Profesorado: revista de curriculum y formación*, 15(3), 1-17
- Zepeda, S., Parylo, O., & Ilgan, A. (2013). Teacher peer coaching in American and Turkish schools. *International Journal of mentoring and coaching in Education*, 2, 64-82.

Sitios Web y Blogs

- Acevedo, E. (2013). *Coaching Educativo y formación basada en competencias*. Recuperado el 22 de diciembre de 2017, de <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9105-13-06378.pdf>
- Alonso, E. (s.f.). *Equilibrio y Desarrollo vía Coaching* . Obtenido de <http://equilibrioydesarrollo.com/breve-historia-del-coaching/>
- Bioestadístico. (18 de enero de 2018). *Bioestadístico*. Obtenido de <http://objetivosdelestudio.blogspot.com/2012/02/objetivos-estadisticos-bivariados-nivel.html>
- Grupo BLC. (15 de June de 2018). *Grupo BLC*. Obtenido de <https://www.grupoblcc.com/que-impacto-tienen-las-nuevas-tecnologias-y-las-redes-sociales-en-el-coaching/>
- <http://dx.medra.org/10.14635/IPSIC.2014.107.4>, P. R.-M.-D. (2014). *Coaching cognitivo conductual: una herramienta para los psicólogos*. Recuperado el 7 de 8 de 2017, de <http://informaciopsicologica.info/ojsmottif/index.php/leonardo/article/view/204>

ICF; PWC. (2016). *Global Coaching Study: executive summary*. Recuperado el 24 de Agosto de 2017, de https://coachfederation.org/app/uploads/2017/12/2016ICFGlobalCoachingStudy_ExecutiveSummary-2.pdf

Montes, Á. (27 de Abril de 2009). Dialogos en Educación . Obtenido de www.dialogoseneducación.com

Repositorio universidad catolica. (18 de enero de 2018). universidad catolica. Obtenido de www.ucsg.com

Webinar :Coaching Educativo (2014). [Película]. España. Recuperado el 2 de Agosto de 2017, de <https://www.youtube.com/watch?v=32DPphSpBh4>

ANEXOS

Guayaquil, jueves 15 de septiembre, 2017

Dra. Nancy Wong Laborde Ph.D
Decana de la Facultad de Economía y Administración UCSG
En su despacho.



Por medio de la presente Yo, Alexis Mariana Contreras Falcones, estudiante de la maestría en educación Superior, me dirijo a usted muy respetuosamente, con la finalidad de solicitar la apertura para la aplicación de mi proyecto de Postgrado previo a la obtención del grado de Magister en Educación Superior , el mismo que está siendo tutorado por el Econ. Vicente Armijos, docente de esta prestigiosa facultad con el siguiente título: "*Aplicación del Coaching educativo como estrategia metodológica para el desarrollo integral de competencias transversales de los docentes universitarios*".

El objetivo general de esta investigación es estudiar la incidencia de esta metodología, poco estudiada a nivel universitario, en el desarrollo integral de las competencias transversales de los docentes en la educación superior. Se pretende básicamente realizar un estudio exploratorio en los docentes titulares y de medio tiempo pertenecientes a las carreras de Gestión Administrativa internacional y la escuela de Economía , a través de la aplicación de un cuestionario diseñado en base a las competencias docentes desde la visión del coaching educativo, el mismo que consta de 8 dimensiones o competencias tales como : liderazgo, motivación, inteligencia emocional, self- reflection, resiliencia, trabajo en equipo, compromiso y relaciones interpersonales; pretendiendo de esta manera identificar las variables dependientes a ser potenciadas con la ayuda del coaching educacional. Es necesario recalcar que en caso de apertura, necesitaría el listado de los docentes de las carreras antes mencionadas en conjunto con sus correos electrónicos para poder dar pie a la aplicación del cuestionario.

Por otro lado, quiero dar bien informar a usted que extendiendo mi compromiso formalmente para hacer de esta investigación un apoyo académico, y a la escritura de un paper en conjunto con mi tutor para servir de aporte a la parte investigativa de la UCSG. Esperando el apoyo a esta investigación para mi desarrollo profesional, me suscribo de usted.

Muy Atentamente,


Lic. Alexis Contreras Falcones
C.C.: # 0927235325

Maria 15/9/17 15h 22
AUTORIZADO
[Signature]
PH.D. Nancy Wong Laborde.
DECANA FACULTAD DE CIENCIAS
ECONOMIAS Y ADMINISTRATIVAS

[Signature] *[Signature]*



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
Dirección de Postgrado Maestría en Educación Superior

Cuestionario de Autoevaluación de Competencias Transversales Docente
Facultad de Economía UCSG

Estimado (a) profesor (a):

De acuerdo con los cambios vertiginosos en el sistema de Educación superior y la demanda de mejora en la calidad de la Educación potenciando el rol del docente universitario y su ejercicio, se pretende realizar un estudio sobre la incidencia del Coaching Educativo en el desarrollo integral de las competencias transversales de los docentes universitarios.

Con este objetivo a través del presente cuestionario, me propongo conocer su opinión sobre las competencias transversales que posee como docente en el ámbito educativo universitario, así como también el porcentaje alcanzado en las mismas, logrando de esta manera identificar las necesidades para a través del coaching educativo potencializar las mismas.

Consentimiento Informado

Yo, DANUV GARCIGA docente de la Facultad de Economía, en la carrera de Gestión Empresarial declaro libre y voluntariamente que contestaré este cuestionario sobre Autoevaluación de las competencias Transversales, para el estudio de la Aplicación de coaching educativo haciéndome responsable de las respuestas que daré y autorizo para que la información sea usada en el medio académico correspondiente.

CI: 

INSTRUCCIONES:

- El siguiente instrumento se encuentra estructurado en torno a 8 competencias transversales del docente Universitario basadas en el coaching educativo y su estado actual en relación con las mismas, cada una posee sus respectivos Indicadores.
- Lea detenidamente cada uno de ellos y marque con una X en la columna correspondiente, según el nivel de dominio de los mismos.
- Cada escala va del 1 al 5 con su respectivo porcentaje. Donde (1) representa a que no posee el indicador, (2) lo posee en un nivel básico, (3) tiene el indicador en un nivel intermedio, (4) que el nivel del indicador alcanzado es bueno y (5) excelente es totalmente competente.

COMPETENCIAS TRANSVERSALES DOCENTE UNIVERSITARIO	INDICADORES	Nivel de Dominio				
		0%	25%	50%	75%	100%
INTELIGENCIA EMOCIONAL	1. PERCIBIR: Identifico de manera rigida los problemas y necesidades de mis estudiantes y colegas.					X
	2. COMUNICAR: soy consciente de las mentes no verbales que emito a mis estudiantes o colegas.					X
	3. ENTENDER: reconozco facilmente mis emociones mientras las experimento.					X
	4. CONTROLAR: Manejo de manera efectiva mis acciones en eventos que involucran mis emociones.					X
	5. ANALIZAR: Identifico mis necesidades y la de mis alumnos de manera efectiva.					X
	6. EVALUAR: evalúo los comportamientos desarrolladamente antes de tomar decisiones.					X
	7. ADOPTAR: Establezco conductas educativas antes de tomar una decisión final entre cualquier problema.					X
	8. CUESTIONAR: cuestiono mi desempeño docente de manera continua buscando el mejoramiento.					X
	9. ESTIMULAR: incentivo al equipo de trabajo y se involucra en el desarrollo profesional de los miembros de su equipo e estudiantes.					X
	10. INSPIRAR: Motivo a los estudiantes a que participen de las necesidades de problemas sociales.					X
LIDERAZGO	11. ACCIONAR: Promuevo estrategias de motivación para la resolución de conflictos entre mis pares y estudiantes.					X
	12. TRANSFORMAR: Motivo y valoro las ideas de los demás para el logro de objetivos grupales.					X
	13. ACEPTAR: Acepto el cambio como oportunidad de experimentación.					X
	14. DESMORFAR: me manejo de manera efectiva en situaciones estresantes que involucran mi familia.					X
RESILIENCIA	15. APOYAR: me cuesta recibir apoyo de otros cuando tengo una dificultad que involucra mi vida profesional o personal.					X
	16. TOLERAR: Me desmotivo el que los estudiantes no tomen interés en mi Asignatura.					X

COMPETENCIAS TRANSVERSALES DOCENTE UNIVERSITARIO	INDICADORES	Nivel de Dominio			
		0%	25%	50%	75%
TRABAJO EN EQUIPO	17. CUMPLIR: Cumpla con todo lo previsto en mi horario profesional en el tiempo previsto.				
	18. COORDINAR: Propongo ideas que promuevan el trabajo en equipo.				
	19. CREAR: promuevo actividades de crecimiento profesional entre mis compañeros de trabajo.				
	20. FLEXIBILIZAR: estoy accesible para atender cuestiones laborales fuera de mis horas de trabajo.				
	21. ADAPTARSE: al trabajar en equipo priorizo de manera efectiva mi actividad a ser desarrollada.				
	22. ADEPTARME: siempre trato de estar por mi parte que en equipo, soy el mejor.				
	23. PARTICIPAR: Participo de manera activa en todos los equipos durante cualquier actividad. Ofrezco ideas y apoyo a los demás de la actividad.				
	24. PARTICIPAR: participo de manera constructiva en las reuniones de mi equipo de trabajo.				
	25. VALORAR: Reconozco y valoro la contribución de los demás en objetivos comunes.				
	26. COMUNICAR: me comunico de manera espontánea y respetuosa con mis colegas y estudiantes.				
RELACIONES INTERPERSONALES	27. ADAPTARME: me adapto con facilidad a los diferentes ambientes de trabajo de acuerdo con la demanda del grupo.				
	28. ESCOCHAR: escucho con atención las diferentes ideas aun cuando son opuestas a las mías.				
SELF-REFLECTION	29. ANALIZAR: Cuando tengo un problema suelo enfocarme en la búsqueda de soluciones.				
	30. EVALUAR: Busco de manera constante nuevas técnicas para el desarrollo de mis clases.				
	31. CONCIENCIA: soy consciente de mis fortalezas y debilidades.				
	32. PENSAR: permito el autoanálisis de mis puntos para mejorar mi desempeño futuro.				
COMPROMISO					

Agrupación en Tiempo y
atención



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
Dirección de Postgrado Maestría en Educación Superior

Cuestionario de Autoevaluación de Competencias Transversales Docente
Facultad de Economía UCSG

Estimado (a) profesor (a):

De acuerdo con los cambios vertiginosos en el sistema de Educación superior y la demanda de mejora en la calidad de la Educación potenciando el rol del docente universitario y su ejercicio, se pretende realizar un estudio sobre la incidencia del Coaching Educativo en el desarrollo integral de las competencias transversales de los docentes universitarios.

Con este objetivo a través del presente cuestionario, me propongo conocer su opinión sobre las competencias transversales que posee como docente en el ámbito educativo universitario, así como también el porcentaje alcanzado en las mismas, logrando de esta manera identificar las necesidades para a través del coaching educativo potencializar las mismas.

Consentimiento Informado

Yo, docente de la **Facultad de Economía**, en la carrera de declaro libre y voluntariamente que contestaré este cuestionario sobre *Autoevaluación de las competencias Transversales*, para el estudio de la *Aplicación de coaching educativo* haciéndome responsable de las respuestas que daré y autorizo para que la información sea usada en el medio académico correspondiente.

C.I.:

INSTRUCCIONES:

- El siguiente instrumento se encuentra estructurado en torno a 8 competencias transversales del docente Universitario basadas en el coaching educativo y su estado actual en relación con las mismas, cada una posee sus respectivos indicadores.
- Lea detenidamente cada uno de ellos y marque con una **X** en la columna correspondiente, según el nivel de dominio de los mismos.
- Cada escala va del 1 al 5 con su respectivo porcentaje. Donde (1) representa a que no posee el indicador, (2) lo posee en un nivel básico, (3) tiene el indicador en un nivel intermedio, (4) que el nivel del indicador alcanzado es bueno y (5) excelente es totalmente competente

COMPETENCIAS TRANSVERSALES DOCENTE UNIVERSITARIO	INDICADORES	Nivel de Dominio				
		0%	25%	50%	75%	100%
		1	2	3	4	5
INTELIGENCIA EMOCIONAL	1.PERCIBIR: identifico de manera rápida los problemas y necesidades de mis estudiantes y colegas					
	2.COMUNICAR: soy consciente de los mensajes no-verbales que envío a mis estudiantes o colegas					
	3.ENTIENDER: reconozco fácilmente mis emociones mientras las experimento					
	4.CONTROLAR: Manejo de manera efectiva mis acciones en eventos que involucran mis emociones					
PENSAMIENTO CRÍTICO	5.ANALIZAR: Identifico mis necesidades y la de mis alumnos de manera efectiva					
	6.EVALUAR: evalúo los contextos detalladamente antes de tomar decisiones					
	7.RAZONAR: Establezco posibles soluciones antes de tomar una decisión final ante cualquier problema.					
	8.CUESTIONAR: cuestiono mi desempeño docente de manera continúa buscando el perfeccionamiento.					
LIDERAZGO	9.ESTIMULAR: Incentiva al equipo de trabajo y se involucra en el desarrollo profesional de los miembros de su equipo o estudiantes.					
	10.INSPIRAR: Motivo a los estudiantes a que participen de las necesidades de problemas sociales.					
	11.ACCIONAR: Promuevo estrategias de mediación para la resolución de conflictos entre mis pares y estudiantes					
	12.TRANSMITIR: Reconozco y valoro las ideas de los demás para el logro de objetivos grupales					
RESILIENCIA	13.ACEPTAR: Acepto el cambio como oportunidad de superación					
	14.DESEMPEÑO: me manejo de manera efectiva en situaciones estresantes que involucran mi familia					
	15.APOYO: me cuesta recibir apoyo de otros cuando tengo una dificultad que involucra mi vida profesional o personal					

**Cuestionario de Autoevaluación de Competencias Transversales Docente
Facultad de Economía UCSG**

TRANSVERSALES DOCENTE UNIVERSITARIO	INDICADORES	0%	25%	50%	75%	100%
		1	2	3	4	5
COMPROMISO	17.CUMPLIR: Cumpló con todo lo previsto en mi ejercicio profesional en el tiempo previsto					
	18.CONTRIBUIR: Propongo ideas que promuevan el trabajo en equipo.					
	19.CREAR: promuevo actividades de crecimiento profesional entre mis compañeros de trabajo					
	20.FLEXIBE: estoy accesible para atender cuestiones laborales fuera de mis horas de trabajo					
TRABAJO EN EQUIPO	21.ADMINISTRAR: Al trabajar en equipo delego de manera equitativa las actividades a ser desarrollada					
	22.PREFERENCIAS: Prefiero hacer las cosas por mí mismo, que en equipo, solo trabajo mejor					
	23.PARTICIPAR: Participo de manera activa en tareas del equipo docente compartiendo recursos, información y experiencias de la profesión					
	24.PROMOVER: promuevo liderazgo compartido entre los miembros de mi equipo de trabajo					
RELACIONES INTERPERSONALES	25.VALORAR: Reconozco y valora la contribución de los demás en objetivos comunes					
	26.COMUNICAR: me comunico de manera espontánea y respetuosa con mis colegas y estudiantes					
	27.ADAPTACIÓN: me adapto con facilidad a los diferentes ambientes de trabajo de acuerdo con la demanda del grupo					
	28.ESCUCHAR: escucho con atención las diferentes ideas aun cuando son opuestas a las mías					
AUTOREFLEXIÓN	29.ANALIZAR: Cuando tengo un problema suelo enfocarme en la búsqueda de soluciones					
	30.EVALUAR: Busco de manera constante nuevas técnicas para el desarrollo de mis clases.					
	31.CONCIENCIA: soy consciente de mis fortalezas y debilidades					
	32.PARES: permito retroalimentación de mis pares para mejorar mi desempeño áulico					

*Agradecemos su Tiempo y
colaboración*



DECLARACIÓN AUTORIZACIÓN

Yo, **Alexis Mariana Contreras Falcones**, con C.C: # 0927235325, autora del trabajo de titulación; **Influencia del método Coaching como herramienta tecnológica relacional efectiva para el desarrollo de competencias transversales de los docentes universitarios de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas**, previo a la obtención del título de **Magister en Educación Superior** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 18 de enero del 2019

f. _____

Alexis Mariana Contreras Falcones

C.C. # 0927235325

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Influencia del método Coaching como herramienta tecnológica relacional efectiva para el desarrollo de competencias transversales de los docentes universitarios de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.		
AUTOR(ES)	Contreras Falcones, Alexis Mariana		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Mgs. Vicente Armijo Tandazo (Tutor), Mgs. Janina Bajaña Villagómez (Contenido), Mgs. Gabriela Hurtado Cevallos (Metodología)		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
CARRERA:	Maestría en Educación Superior		
TITULO OBTENIDO:	Máster en Educación Superior		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	18 de enero del 2019	No. DE PÁGINAS:	129
ÁREAS TEMÁTICAS:	Coaching Educativo, Desarrollo de Competencias Transversales, Profesionales en la Formación Docente.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Competencias Transversales, Coaching Educativo, Formación Docente.		
Resumen:	<p>La actualización constante y adquisición de habilidades de comunicación efectiva, resolución de conflictos y la escucha activa del ser profesional en la rama de docencia han sido imperantes para afrontar los cambios vertiginosos que plantea la nueva sociedad del conocimiento y con ellos nuevos paradigmas educativos. El presente trabajo de investigación está enfocado en el estudio y medición de la influencia del coaching en el desarrollo de las competencias transversales de docentes de las carreras de Economía y Gestión Empresarial Internacional de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Siendo éste un estudio de corte cuantitativo, se realizó una encuesta previamente validada con el método Alfa de Cronbach, y aplicada a una muestra total heterogénea de 58 docentes. Dentro de los principales hallazgos se encontró que existe una influencia significativa de la metodología coaching en las competencias transversales de los docentes en ambas carreras. Sin embargo, se evidenció también que la carrera de Gestión Empresarial Internacional posee un desarrollo mucho más alto con un 86% que la carrera de economía con un porcentaje de desarrollo del 76% con influencia coaching. Dado los resultados se identificaron factores causales de los bajos desarrollos de competencias transversales coaching en las diferentes carreras tales como trabajo de equipo, el compromiso y la resiliencia. Sin embargo, se reafirma los resultados alta influencia coaching en las competencias transversales de los docentes en el establecimiento de Hipótesis entre las variables coaching, competencias transversales y género a través del análisis x2 resaltando así el resultado obtenido.</p>		
	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0960192142	E-mail: acontreras@uemtn.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Won Laborde, Nancy		
	Teléfono: +593-4-2046950		
	E-mail: Nancy.wong@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			