

UNID

FORMANDO CON VALORES

Vita et labor

Revista Académica de la Universidad Interamericana para el Desarrollo

Año 3 • Número 3

Coaching educativo

**Competencias docentes
y su relación con
la calidad educativa**

**El *coaching* cognitivo:
una alternativa para
el acompañamiento
docente**

**Herramientas
tecnológicas para el
coach educativo**

contenido

- 6 *Coaching* una estrategia para sobrevivir en el mundo laboral
Laura Iliana González Jiménez
UNID Tlalnepantla
- 9 Fundamentos del *coaching* educativo
Lic. Pedro García Salazar
Sistema UNID México
- 12 Diálogo educativo, herramienta básica del docente
Mtra. Inés Vera Rodríguez
UNID Tuxpan
- 15 El *coaching* cognitivo: una alternativa para el acompañamiento docente
Mtra. Matilde Arreola Espinosa
Sistema UNID México
- 18 Herramientas tecnológicas para el *coach* educativo
Mtro. Gabriel Barrera Delgadillo
UNID Tlalnepantla
- 21 La identidad docente
Mtro. Hernán H. Aranda Gómez
UNID Campeche
- 24 Competencias docentes y su relación con la calidad educativa
Dra. María Cristina Centeno Herrera
UNID Gómez Palacio
- 27 Beneficios del *coaching* educativo
Mtro. Ricardo Joel Cárdenas Antúnez
UNID Tlalnepantla
- 30 *Coaching*, técnica para encuadrar la actividad docente
Mtro. Carlos López Praget
UNID Tlalnepantla
- 34 La importancia de desarrollar competencias emocionales
Dra. María Cristina Centeno Herrera
UNID Gómez Palacio



Por tercer año consecutivo, la UNID está dentro de las 30 mejores universidades privadas de México, en el Ranking **"Las 100 mejores Universidades del País"** realizado por IPSOS Media.

Tú has sido pieza clave para la consolidación de nuestra institución.

Aún nos falta mucho camino por recorrer pero estamos seguros que con tu colaboración, esfuerzo, dedicación y compromiso lograremos que la UNID sea la mejor opción universitaria para miles de jóvenes del país.



UN MUNDO DE EXPERIENCIAS

www.unid.mx

01800 000 UNID

Vita et labor

Mtro. Carlos Güereca Lozano
RECTOR DEL SISTEMA UNID

Mtro. Jorge Enrique Juárez Barba
DIRECTOR GENERAL ACADÉMICO

Mtro. Thomas Bogdanski
COORDINADOR GENERAL
DE EDITORIAL DIGITAL UNID

Mtra. Cinthia Chávez Ceballos
EDITOR GENERAL DE EDITORIAL DIGITAL UNID

Lic. Rosa Elizabeth Pérez Vega
AUXILIAR DE EDITORIAL DIGITAL UNID

D.G. Susana Inés Morales Juárez
DISEÑO EDITORIAL

Lic. E. Pamela Santana Elizalde
DISEÑO ELECTRÓNICO

Vita et labor es una publicación de la Universidad Interamericana para el Desarrollo, revista de circulación cuatrimestral. Los puntos de vista expresados en las colaboraciones no necesariamente reflejan la opinión de la institución y quedan totalmente bajo la responsabilidad de los autores.

¡Renovamos nuestra revista! El mundo cambiante en el que nos desenvolvemos nos ha orillado a evolucionar en muchos aspectos y nuestra revista no ha sido la excepción. Quienes hemos colaborado en este cambio nos sentimos orgullosos del resultado que en este momento está llegando a sus ojos.

Estrenamos diseño editorial con tal de que la experiencia fuera mucho más amigable y creara un mayor impacto visual en nuestros lectores, así tendrán la oportunidad de disfrutar cada una de las palabras de nuestros autores debido a la fina y dedicada formación de cada uno de los artículos.

A partir de este número se elige un tema central que será “nutrido” desde diferentes perspectivas, docentes, alumnos, ex alumnos, administrativos y amigos de la UNID, quienes mostrarán con sus letras la experiencia o visión que tengan, han tenido o posiblemente tendrán del tema. Siendo nuestro objetivo que los lectores aprendan sobre el tema y lo refieran al contexto al cual pertenecen.

El tema de este número es el *Coaching* educativo, el cual se reconoce como una técnica, un método, un proceso, una herramienta o, para otros, una filosofía que permite mejorar el rendimiento de las personas. De acuerdo con Bou Pérez (2009) es un proceso sistemático de aprendizaje, focalizado en la situación presente y orientado al cambio, en el que se facilitan recursos y herramientas de trabajo específicas que permiten la mejora del desempeño de aquellas áreas que las personas demandan.

El *coaching* también puede considerarse como una técnica para aprender a aprender, en la que el rol del profesor es muy importante debido a que acompaña al alumno en su proceso de aprendizaje mediante intervenciones que le ayudan a alcanzar los objetivos propuestos por ambos anteriormente.

En México, el *coaching* en la educación apenas está empezando a darse a conocer. A pesar de esto, existen muchos docentes que asumen el papel de *coach* sin siquiera saberlo. Son aquellos que se preocupan por sus alumnos y que se involucran con cada uno de ellos brindándoles tiempo y atención fuera de clase, e incluso sacrificando otras actividades, con tal de que se den cuenta de los vicios que les impiden desempeñarse de la mejor manera en el ámbito escolar y personal. Como resultado de este esfuerzo compartido, los alumnos trabajan para lograr el rendimiento escolar que ellos desean, con lo cual y de forma paralela mejoran su autoestima, su autoconfianza, entre otros beneficios.

Esperamos, sinceramente, que la visión que aportó cada uno de los autores publicados en este número sea de su interés y que, sobre todo, los invite a saber más sobre el tema, de tal forma que en la práctica profesional, ya sea como docentes, administrativos o integrantes de cualquier otra área, adopten algunas de estas ideas con el fin de apoyar a las personas que los rodean (alumnos o compañeros de trabajo) a incrementar al máximo su desempeño para que encuentren un equilibrio individual y una relación armónica con su entorno. ☼

Coaching una estrategia para sobrevivir en el mundo laboral

Laura Iliana González Jiménez

● UNID Sede Tlalnepantla
Licenciatura en Ciencias y Técnicas de la Comunicación



En el mundo laboral existen diversos conflictos dentro de las empresas, mismos que destacan el desarrollo de éstas y, a su vez, la evolución profesional de sus empleados. Regularmente son problemáticas que se podrían resolver con un mejor empleo de la comunicación entre subordinados y superiores, obteniendo lo mejor de cada uno de ellos, explotando sus habilidades y capacidades para trabajar en conjunto por un fin en común. Sin embargo, las preguntas clave son: ¿estamos realmente capacitados para asumir esta responsabilidad? ¿Nos adaptaremos con facilidad para sobrevivir a los conflictos dentro del mundo laboral? En el presente artículo se explica con más detalle sobre el *coaching* en el mundo laboral como una oportunidad para aumentar la productividad de los empleados.

In the workplace there are various conflicts within companies, highlighting their development of these and in turn the professional development of its employees. Issues that could be solved with a better job of communication between subordinates and superiors, getting the best of each one of them, exploiting their skills and abilities to work together for a common purpose. However, the key questions are: are we really able to assume these responsibilities? Will we adapt easily to survive the conflict in the workplace? This article explains in great detail about coaching in the workplace as an opportunity to raise the employees's productivity.

● Laura Iliana González Jiménez es estudiante de 9° cuatrimestre de la Licenciatura en Ciencias y Técnicas de la Comunicación, UNID Sede Tlalnepantla. Forma parte de la generación fundadora y creadora de proyectos universitarios dentro de su sede, como la Revista Identidad, el Seminario Unifícate 2011 y la estación vía internet Fusión Radio, misma en la que participa como productora y locutora del programa de revista Collage.

La formación profesional no termina en el margen de la educación escolar, día a día se presentan nuevas competencias en el campo laboral a las cuales debemos adaptarnos para sobrevivir dentro de este mundo globalizado.

Como señala el naturalista inglés Charles Darwin en su Teoría de la evolución por selección natural “sólo los más aptos sobreviven”. A semejanza del mundo de la biología, en el mundo laboral aquel que se encuentra más capacitado y posee superiores habilidades de adaptación es el que sobrevive o, mejor dicho, es aquel que consigue o mantiene un empleo de acuerdo con su preparación profesional y desempeño.

Problemáticas en el ambiente empresarial

Como lo mencionaba anteriormente, sobrevivir dentro del mundo laboral no es una tarea fácil, a pesar de que una sola persona por sí misma presente un excelente rendimiento, no es suficiente para hacer crecer una empresa, ya que es necesario que cada una de las partes involucradas realice su trabajo adecuadamente en tiempo y forma para incrementar los índices de productividad. Por ello, es necesario contar con la presencia de un líder que tenga la disposición y destreza para involucrar a todos sus empleados o compañeros dentro de esta perspectiva de crecimiento.

Cuando el trabajo en equipo es ausente y los empleados no se sienten capaces de enfrentar nuevos retos es muy común encontrar en una empresa problemáticas como:

- Incapacidad por parte de los directivos en la toma de decisiones que innoven constantemente a la compañía.
- Presión hacia el personal.
- Falta de motivación y reconocimiento hacia los empleados.
- Estrés provocado por conflictos en el ambiente laboral.

Debido a esta serie de problemáticas, los directivos y líderes empresariales se ven obligados a buscar una solución, una de éstas es el *coaching*.

¿Qué es el *coaching*?

El *coaching* es un modelo que se ha implementado en la educación en países europeos. Éste proporciona

competencias como la disposición y el compromiso hacia el aprendizaje, incrementa la autoestima e impulsa la planeación de nuevas metas que se realizarán con éxito a un corto, mediano o largo plazo.

Impulsa el desarrollo de una mayor interacción entre el docente y el alumno, complementando la enseñanza del profesor, permitiendo que el estudiante comparta su propio conocimiento adquirido a través de su formación o por medio de las experiencias vividas cotidianamente. De esta manera no sólo el alumno aprende del profesor, sino que se complementan el uno al otro.

El *coaching* no es un método nuevo, tiene sus bases en la antigüedad con la Mayéutica, cuyos principales representantes son los filósofos Platón y Sócrates. Este método consiste en interrogar a un sujeto de tal manera que por él mismo llegue a fundamentar una solución para una problemática por medio de sus propias ideas y la experiencia, con el fin de crear una reflexión y posteriormente formar un conocimiento no conceptual.

A grandes rasgos, el *coaching* se deriva de la palabra estadounidense *coach*, que significa “entrenador”, referente a la persona que dirige un equipo por medio de estrategias y técnicas, siendo también el responsable de que se efectúen ciertos logros puntualizados. Para la obtención de resultados es necesario que el *coach* se enfoque en cada uno de los integrantes de su equipo involucrándose en su entorno para analizar las deficiencias de cada uno de ellos y así orientarlos a optimizar sus capacidades para alcanzar un mejor desempeño.

Coaching empresarial

Una técnica recomendable para la resolución a las deficiencias encontradas dentro de una corporación es el *coaching*, no sólo es empleado como medio educativo, sino también funciona como una herramienta que enriquece la perspectiva de la empresa, proporcionando una nueva visión hacia el campo laboral, ya que fomenta el liderazgo y el trabajo en equipo, aspectos básicos que mejoran el rendimiento de una empresa desarrollando su competitividad global.

Por ello, la compañía podría solicitar la ayuda de un especialista en *coaching*, quien se dedique a capacitar a los directivos o jefes de área para que asuman el rol de *coach*, es decir, la persona que tendrá que guiar

a cada uno de sus subordinados, aprovechando sus capacidades al máximo. Esto permitirá que los empleados se adapten a los cambios de una forma eficaz y eficiente, lograrán movilizar los valores del ser humano, sus compromisos, renovar la comunicación, predisponer la colaboración y promover el trabajo en equipo.

Coaching y liderazgo

Un líder es aquel que planea y prepara no sólo su crecimiento personal, sino también el de cada una de las personas que integran su equipo. La disciplina, responsabilidad y fomentar con el ejemplo, son algunas de las características que posee el líder. En la actualidad, el liderazgo es un elemento clave en el desarrollo y logro de cualquier competencia en la vida laboral o personal.

Un líder no existe sin un equipo, por lo tanto debe saber escucharlo, manifestar sus habilidades de comunicación, ofrecer un adecuado *feedback*, delegar responsabilidades con eficacia y elaborar estrategias.

El directivo de la empresa no debe jugar a tomar el rol de líder si no lo es auténticamente, no debe ser simplemente una figura de poder, al contrario, debe inspirar a su equipo como lo hace un *coach* deportivo, debe creer en la capacidad de cada uno de sus integrantes y tratarlos como lo que son, adultos responsables y capaces.

Según Hendricks, W. (1996), las características que debe tener un *coach* son:

- **Claridad.** La comunicación debe ser clara, su *feedback*, también conocido como retroalimentación, debe ser objetivo y positivo.
- **Apoyo.** Asesorar en todo momento a los integrantes del equipo.

- **Confianza.** El *coach* debe creer en sí mismo para que los demás crean en él y de la misma manera creer en su equipo, esto ayudará a mejorar su autoestima.
- **Visión.** Explicar a detalle los procedimientos y asumir metas.
- **Perspectiva.** Debe intentar comprender los diversos puntos de vista de su equipo.
- **Asunción de riesgos.** Ser consciente de los riesgos que existen.
- **Paciencia.** El *coach* debe ser paciente, pensar adecuadamente sus respuestas y no reaccionar impulsivamente.
- **Confidencialidad.** Mantener la información individual en confidencialidad.
- **Respeto.** Es necesario un respeto mutuo entre el *coach* y el *coachee*.

La técnica del *coaching* es muy similar al efecto Pigmalión, mito griego sobre un escultor del mismo nombre que creó una escultura que llevó por nombre “Galatea”, la cual representaba a una mujer. Más tarde se dio cuenta de que superó sus expectativas como artista, ya que su obra era tan perfecta que hasta se enamoró de ella. Este mito nos invita a pensar que si una persona cree que puede lograr algo que se proponga es muy fácil conseguirlo. Similarmente en el *coaching* si un jefe tiene grandes expectativas hacia su empleado y el empleado las tiene de sí mismo, puede dar más resultados de los que se cree capaz.

El resultado de la capacitación en *coaching* dará sus frutos formando líderes competitivos con confianza en sí mismos, los cuales reconocen sus habilidades y capacidades y tienen disposición para enfrentar riesgos razonables con iniciativa, responsabilidad y disciplina, motivados para ser perseverantes y alcanzar logros tanto profesionales como personales. Esto, sin duda, traerá como consecuencia resultados de mejora en la organización, un gran beneficio que podrá notarse, incluso, en el exterior. ☼

Referencias ●

HENDRICKS, W. (1996). *Coaching, mentoring and managing*. E.U.: Career Press.

REYES, E. (2005). *Biología Interactiva*. México: Trillas.

PAYERAS, J. (2004). *Coaching y Liderazgo*. Madrid: Díaz de Santos S.A.

LAZZATI, S. (2008). *El cambio del comportamiento en el trabajo*. México: Granica.

Fundamentos del *coaching* educativo

Lic. Pedro García Salazar

● Sistema UNID México



Este artículo trata sobre los fundamentos teóricos del *coaching* educativo, una de las actuales metodologías de aprendizaje basada en el asesoramiento o acompañamiento del experto hacia el aprendiz, con el fin de mejorar su rendimiento y lograr objetivos establecidos previamente.

This article discusses the theoretical foundations of coaching education, one of the current learning methodologies based on expert advice or support to the learner, in order to improve performance and achieve the objectives stated above.

● Pedro García Salazar es Licenciado en Comunicación Social, egresado de la UAM-Xochimilco. En el 2005 comenzó su carrera como co-conductor de radio en el 660 AM. Posteriormente, para el 2006, se inició como profesor del Departamento de Ciencias Sociales y Humanidades en el Instituto Politécnico Nacional. Actualmente es diseñador, redactor y supervisor de la elaboración de las Unidades de Aprendizaje del Bachillerato Tecnológico Bivalente a Distancia del Instituto Politécnico Nacional en la Unidad Politécnica de Educación Virtual. Así como es corrector de estilo de materiales académicos en la Universidad Interamericana para el Desarrollo, Sistema UNID México.

Bajo la perspectiva del constructivismo pedagógico, del aprender a aprender, se han diseñado modelos educativos como el basado en competencias, donde se impulsa el aprendizaje autónomo, significativo y participativo, así como la enseñanza virtual y global; ahora, desde esta misma visión, la actual tendencia educativa proveniente del viejo continente adopta la forma de la institución educativa vista como una organización destinada a lograr un objetivo, la generación del conocimiento, a partir de las estrategias del *coaching*.

El término, desde su concepción etimológica, surgió entre los Siglos XV y XVI en Hungría, donde se utilizaba la expresión *Kocsi szekér* para calificar la excelencia del transporte entre las ciudades. Hoy el *coaching* también transporta a las personas de donde se ubican en el presente hasta donde quieren estar en el futuro.

El *coaching* fue introducido primero en los deportes como una serie de técnicas para apoyar a entrenadores de élite, pero su eficacia fue tal que se transportó al mundo empresarial y en los últimos 25 años ha sido utilizado por los directores de recursos humanos, directores de formación y las direcciones generales.

Esta técnica tiene que ver con los procedimientos que los individuos usan para enfrentarse a los retos que la vida plantea todos los días. Opera principalmente con el método dialógico en donde el *coach* pregunta y el *coachee* responde; por supuesto es indispensable la escucha activa, hecha por un *coach* con experiencia, que le va a permitir hacer preguntas que conduzcan al *coachee* a encontrar las soluciones a sus problemas con sus propios recursos.

El *coaching* empresarial contribuye a mejorar los resultados de la empresa al resolver los problemas que bloquean o limitan a los integrantes de la organización para cumplir con su misión y alcanzar sus objetivos, evitando la pérdida de oportunidades, con mayor competitividad y mayores beneficios. Asimismo ayudar a los directivos a dar lo mejor de sí mismos, a plantearse nuevos retos, a ser cada vez más eficientes y a conseguir la excelencia en todos los planos.

Del mundo del deporte y empresarial ha llegado al campo educacional. Aquí el *coaching* consiste en la aplicación de una metodología de aprendizaje interpersonal desde el asesoramiento o acompañamiento de una persona que asume el rol del *coach* (guía) y otra asume el rol de *coachee* (aprendiz), que puede ser un individuo o un grupo de personas.

El *coaching* en la educación es un proceso de comunicación en el que un *coach* ayuda a sus *coachees* a mejorar su rendimiento y a lograr sus objetivos. Las instituciones educativas, al ser “formadoras”, “guías” y “orientadoras”, realizan en sus educandos procesos de *coaching*, con miras a dirigir el establecimiento de la meta y los objetivos que de ella se desprendan.

Por lo tanto, la función principal del *coaching* es desarrollar la autoconfianza, mejorar el rendimiento y liberar el potencial del *coachee* para incrementar

sus posibilidades de éxito, su capacidad de aprender a aprender, de tomar decisiones y de asumir responsabilidades, de tal manera que alcance sus objetivos propuestos al inicio del proceso.

El *coaching* permite que cada uno de los integrantes del equipo obtenga ayuda y asesoramiento para llegar a su meta, sólo aclara el camino, pero no asume la responsabilidad, no toma decisiones, no dice qué hacer, no sigue fórmulas, ni resuelve problemas, sólo orienta y expone preguntas para que las personas descubran sus posibilidades y realicen acciones de cambio.

Según Bou-Pérez, citado por Humberto Lárez (2008), los elementos caracterizadores del *coaching* son:

1. Proceso sistemático de aprendizaje
2. Focalizado en la situación presente
3. Orientado al cambio
4. Dirigido a facilitar recursos y herramientas de trabajo específico
5. Busca la mejora del desempeño en aquellas áreas que las personas demandan

Un buen *coach* debe identificar a sus participantes, verlos como miembros de una organización, detectar sus necesidades y los aspectos en los cuales puede brindar su ayuda; de igual forma, busca hacer evidentes las capacidades y el talento de los miembros de su grupo.

Por lo tanto, el encargado de implementar el *coaching* educativo en las instituciones, según Bou (2007), Ravier (2005) y Whintmore (2003), citados por Lárez (2008), debe poseer las siguientes cualidades:

- a. Saber escuchar y atender, lo que significa ser empático con el otro y darle la mejor orientación posible.
- b. Ofrecer una disponibilidad para que el participante pueda acceder a la ayuda requerida y hacer frente a las situaciones a través de sus propios recursos.
- c. Saber hacer su trabajo, delimitar el problema, definir objetivos y movilizar la motivación del equipo.
- d. Ser competente, para lo cual se requiere un conocimiento del entorno.
- e. Tener un buen ánimo y una actitud mental positiva; ser líder, amable, conocedor y servir de ejemplo.
- f. Tener una metodología de trabajo precisa, alcanzar una visión clara del problema y visualizar escenarios de solución.



El proceso de *coaching* se basa en tres preceptos ligados a los objetivos, los valores y las creencias, pues se centra en lo que su aprendiz desea y en cómo conseguirlo, estimula el conocimiento de los valores de su grupo para utilizarlos en el logro de sus objetivos y cuestiona las creencias limitadoras que impiden al equipo conseguir su meta.

¿Qué puede aportar el *coaching* al mundo escolar?

El *coaching* educativo sirve a los estudiantes para adquirir las competencias de vida y cimentar las bases de sus aprendizajes: confianza, autoestima, responsabilidad, respeto, comunicación, relaciones interpersonales, aceptación de los límites, integración al grupo y gestión de las emociones.

El *coaching* ayuda a los alumnos a superar las dificultades escolares que surgen principalmente de una falta de motivación y, a veces, de trastornos del aprendizaje y proporciona un apoyo para definir objetivos concretos, superar la ansiedad, reforzar la autoestima,

aceptar la frustración, controlar las emociones, gestionar el tiempo, mejorar su organización y planificación, así como aprender métodos de trabajo.

También ayuda a los adolescentes en su orientación profesional para saber quiénes son, cuáles son sus fuerzas y cualidades (sin limitarse a los criterios escolares), para que puedan elegir en conciencia lo que mejor les convenga para su futuro.

En síntesis esta técnica servirá para:

- Generar un nuevo contexto que permita alcanzar situaciones de éxito a corto, mediano y largo plazo.
- Motivar e impulsar el compromiso de todos ellos para conseguir el éxito escolar y académico.
- Aplicar nuevos modelos de trabajo que facilite lograr mejores resultados.
- Promover una cultura que potencie en las aulas los valores relacionados con la aceptación de la diversidad, la justicia, la integridad, la solidaridad, el compromiso y la responsabilidad. ♣

Referencias

- LÁREZ, J. (2008). Discusión pedagógica. El coaching educativo como estrategia para potencializar el éxito durante la etapa de desarrollo y culminación del trabajo especial de grado. *Sapiens. Revista universitaria de investigación* (año 9, no. 2). Venezuela: Instituto Pedagógico de Caracas.
- LÓPEZ, O. (2009). *Reflexiones sobre el papel del Coaching en la formación de la comunidad educativa*. The International School of Coaching. Recuperado de: <http://www.tisoc21sl.com/el-rincon-del-coach/coaching-educativo-reflexiones-sobre-el-papel-del-coaching-en-la-formacion-de-la-comunidad-educativa.php>

Diálogo educativo, herramienta básica del docente

Mtra. Inés Vera Rodríguez

● UNID Sede Tuxpan
Ex-alumna de la Maestría en Educación



Actualmente es necesario que el docente esté comprometido y actualizado en su labor cotidiana ya que su papel es decisivo en la estimulación y dirección del proceso de enseñanza-aprendizaje de sus alumnos. Para contribuir a ello, en este artículo se describe una estrategia pedagógica para emplear la tecnología en la enseñanza de los elementos básicos de la comunicación en el aula.

Nowadays committed and actualized teachers are necessary because their role is decisive in the stimulation and direction of the learning process. In a way of contribute, this article describes a pedagogic strategy to employ the technology in the teaching of the basics elements of the communication in the classroom.

● La Mtra. **Inés Vera Rodríguez** es Psicóloga de profesión, egresada en 1986 por la Universidad Veracruzana. Tiene un diplomado en Docencia Universitaria y una maestría en Educación. Es directora de la Preparatoria Federal por Cooperación de la Dirección General de Bachillerato. En 1997 participó como fundadora de la Universidad del Golfo de México (UGM) y actualmente se desempeña como catedrática y como miembro activo del Programa Universitario de Tutores. También es docente universitario en el Centro de Estudios Superiores de Veracruz, Universidad del Desarrollo Profesional y el Instituto Veracruzano de Educación. Es instructora en cursos de formación de docentes y ha participado como jurado en exámenes profesionales de grado y asesor de tesis en la UNID Sede Tuxpan y en la UGM.

Introducción

No hay duda de que una clase escolar es por excelencia un lugar de comunicación, en el que el ámbito pedagógico se define por la relación entre el maestro y el alumno. Estimular la interacción entre ambos crea influencias positivas sobre el aprendizaje. Desde el jardín de niños hasta

los niveles de posgrado se reconoce la influencia de las interacciones en el proceso de socialización del individuo y de los conocimientos que conforman la cultura y el saber en general del mismo.

El aprendizaje escolar no existe sin una comunicación pedagógica y viceversa. El docente y el alumno son emisores y luego receptores de una multitud y diversidad de mensajes con el fin común de lograr una formación escolar en distintos niveles. Se dice que aprendemos cuando existe un cambio conductual, ideológico y actitudinal significativo resultantes de la interacción de ambos personajes en el intento de apropiarse del conocimiento.

Para que el aprendizaje escolar sea efectivo se requiere de un nivel comunicativo determinado y, a su vez, la comunicación facilita el aprendizaje. Si alguno es deficiente o está ausente, entonces se impide directamente el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje pues, como anteriormente se mencionó, éste es comunicacional por excelencia y la comunicación educativa tiene que ser instructiva y educativa por su propia esencia. Es a partir de esta serie de ideas que se puede concebir el aprendizaje desde un carácter dialógico.

El aprovechamiento de los estudiantes sucede a través del proceso comunicativo. Su formación para la productividad laboral y sus diferentes roles sociales no siguen una técnica escrita en algún manual, sino que es un desarrollo que se va logrando y del que es, en una parte, responsable el profesor ya que es él quien elabora, diseña o crea los medios y momentos para estimular la disposición de los aprendices.

Ahora bien, en tiempo reciente, se ha incrementado considerablemente el empleo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como un medio de comunicación al servicio de la educación, posibilitando metodologías y didácticas antes no imaginables, mismas que han dado lugar a la creación de nuevos ambientes de aprendizaje. Sin embargo, sin importar cuán diferentes sean todas tienen algo en común, un elemento imprescindible: la interacción humana.

Esta comunicación humana mediada por las TIC cada vez es más multidimensional y sensorial, sin embargo, es menos lineal y el empleo de los medios informáticos satisface nuevas necesidades de comunicación por medio de textos, sonidos e imágenes debidamente tratados para generar los mensajes que dirijan el razonamiento hacia la adquisición de nuevos aprendizajes

significativos. En el proceso de enseñanza-aprendizaje los medios de enseñanza constituyen un factor clave dentro del proceso didáctico. Éstos favorecen a que la comunicación bidireccional existente entre los protagonistas pueda establecerse de manera más afectiva.

En este proceso de comunicación intervienen diversos componentes, que son: información, mensaje, canal, emisor, receptor, codificador y decodificador. Cuando existe un cambio de actitud en el sujeto, después de que estos componentes hayan interactuado, y que además sea duradero, se dice que se ha producido el aprendizaje.

Desde hace muchos años, los medios de enseñanza han servido de apoyo para aumentar la efectividad del trabajo del profesor (sin llegar a sustituir la función educativa y humana del maestro), para racionalizar la carga de trabajo de los estudiantes y el tiempo necesario para su formación científica y, además, para elevar la motivación hacia la enseñanza y el aprendizaje.

En este artículo se describen algunos de los lineamientos para diseñar productos multimedia como apoyo para los docentes que estén interesados en usar la tecnología como una herramienta para facilitar el proceso enseñanza-aprendizaje.

Todo docente comprometido con su labor cotidiana debe conocer ampliamente la manera en que están mutuamente relacionados los procesos de aprendizaje con los procesos comunicativos para hacer un uso adecuado y productivo de ellos en beneficio de sus alumnos y, por qué no, hasta de él mismo. Pues son situaciones que se presentan no sólo en los ambientes educativos, sino en la vida diaria.

Es necesario también considerar las características personales del profesor y reconocer que es una de las piezas clave para la producción y/o generación de un diálogo que guíe efectivamente hacia el aprendizaje; pensando que el usuario de este producto multimedia, principalmente sería el profesor interesado en mejorar su práctica docente, o bien, estudiantes en adquirir habilidades comunicativas.

Las etapas que se han desarrollado para la realización de un producto multimedia son:

- 1) Establecer una necesidad y determinar prioridades y recursos existentes y necesarios para el usuario.

- 2)Elaborar un mensaje (guión didáctico).
- 3)Determinar un orden expresivo para transmitirlo (mensaje didáctico). Buscar la armonía entre los contenidos cognitivos y la pertinencia de la expresividad, en la medida de las posibilidades teórico-técnicas del diseñador.
- 4)Darle un sentido narrativo y visual interesante y disfrutable para los usuarios. Es decir, convertir cada contenido en una narración (trama) que explique y revele lo considerado como útil y necesario de aprender respecto al tema.

La comunicación educativa es un proceso de interacción entre profesores, estudiantes, la escuela y la comunidad, que tiene como finalidad crear un clima psicológico favorable para optimizar el intercambio y recreación de significados que contribuyan al desarrollo de la personalidad de los participantes; posee grandes potencialidades formativas y desarrolladoras en la personalidad de educandos y educadores. Tiene cierto carácter obligatorio, pues de lo contrario no tendría continuidad el proceso pedagógico.

Retomando la idea de que el aprendizaje se considera desde un carácter dialógico, desde el punto de vista etimológico, la palabra “diálogo” significa conversación entre dos personas que alternativamente manifiestan sus ideas o afectos que tratan de buscar una avenencia. Es sinónimo de plática, charla, discusión, razonamiento, entrevista, entre otros términos. Sin embargo, el diálogo en el aula no es cualquier conversación entre personas, sino entre el profesor y el alumno o entre los alumnos con un carácter educativo, o sea, con valor formativo para el desarrollo de la personalidad de los educandos.

Se puede afirmar que no basta con que ocurra el diálogo en el aula para que sea educativo, pues debe cumplir con ciertos requisitos:

- Motivar a los estudiantes para la adquisición de los nuevos conocimientos.

- Demostrar a los alumnos las insuficiencias en el aprendizaje y cómo superarlas.
- Promover la reflexión individual y colectiva sobre los contenidos abordados en el aula mediante preguntas y razonamientos individuales y colectivos.
- Impulsar a que cada alumno se distinga en cuanto a su estilo de aprendizaje y otras peculiaridades personales.
- Incentivar el desarrollo de la creatividad mediante la búsqueda de hipótesis, soluciones no convencionales y el ejercicio de criterios personales.
- Provocar la polémica entre los estudiantes sobre contenidos de valor instructivo y educativo con la adecuada utilización de la argumentación.

El carácter planificado o espontáneo del diálogo en el aula va a depender de la propia dinámica de la clase, de las características de los alumnos, del contenido que se está abordando y del contexto en que se produce. La esencia radicarán en que el profesor tendrá que tener muy claro siempre qué es lo que quiere lograr desde el punto de vista educativo.

En el diálogo educativo intervienen fundamentalmente dos competencias de los profesores universitarios: la didáctica y la comunicativa. De éstas se pueden derivar cuatro aspectos muy relacionados entre sí que determinan su eficiencia y que constituyen también cualidades profesionales del docente como dirigente del proceso de enseñanza-aprendizaje:

- El estilo comunicativo del profesor
- Los recursos socio-psicológicos
- Los recursos didácticos
- Los recursos oratorios

En conclusión, el papel del docente es decisivo en la estimulación y conducción del diálogo con sus estudiantes, pues forma parte de la dirección del proceso de enseñanza-aprendizaje. ☛

Referencias

- GARCÍA, M. y OLVERA, J. (2007). *Vínculo de comunicación maestro-alumno en el aula. Razón y palabra*. Recuperado de <http://www.razonypalabra.org.mx/anteriores/n54/vinculos.html>.
- ORTIZ, E. (2006). *Comunicación educativa y aprendizaje. El aprendizaje como diálogo*. Revista Pedagógica Universitaria.
- ROJAS, A. (2003). *La comunicación educativa en las condiciones de la educación a distancia*. Revista Pedagógica Universitaria.

El *coaching* cognitivo: una alternativa para el acompañamiento docente

Mtra. Matilde Arreola Espinosa

● Sistema UNID México



El *coaching* surge como una propuesta de capacitación y desarrollo “personalizado”, en donde dos personas trabajan en conjunto para despertar la conciencia de una de ellas y así mejorar su desempeño. Si bien existen diferentes modelos de *coaching*, en este artículo se hablará del *coaching* cognitivo, el cual nació en EUA en el decenio de 1980-1989 como una alternativa para el desarrollo de la metacognición tanto de los docentes como de los alumnos. Su aplicación inicial ha sido en forma específica en el medio escolar, por lo que se considera una excelente herramienta para el acompañamiento docente.

Coaching emerges as a “customized” proposal for training and development, in which two people work together to raise awareness of one of them and thus improve its performance. While there are different models of coaching, this article will discuss the one known as cognitive coaching which was born in the United States in the Decade of 1980-1989 as an alternative for the metacognition development of teachers and students. Its initial application has been specifically in the school environment, so it is considered as an excellent tool for teaching accompaniment.

● Matilde Arreola Espinosa es Licenciada en Administración de Empresas por el ITESM, Maestra en Educación y Especialista en Docencia por la Universidad Anáhuac México Norte. Cuenta con 20 años de experiencia en el área de Mercadotecnia y Comunicación en empresas de clase mundial. Ha sido asesora de diversos módulos de diplomado en la Universidad Virtual Anáhuac. Durante dos años colaboró con la Universidad Interamericana para el Desarrollo como Coordinador de Vinculación del Sistema UNID. Es fundadora de Sinerqi Capacitación y Desarrollo Integral donde actualmente se encuentra laborando, es una institución enfocada a fomentar el desarrollo integral, la competitividad y la capacidad creativa de las personas tanto en su ámbito profesional como en su vida personal.

Traducir el término “*coaching*” no es sencillo y en ocasiones llega a confundirse o a utilizarse de modo indistinto con otros conceptos como tutoría, asesoría, mentoría e incluso facultamiento. Sin embargo, la mayoría de los autores han optado por mantener el término inglés “*coaching*” para el proceso, “*coach*” para identificar a aquel que brinda el *coaching* y “*coachee*” para el receptor.

De acuerdo con Goldsmith (2001), un *coach* (es decir, la persona que aplica el *coaching*) se define como quien dirige, guía y retroalimenta a otra persona a fin de que esta última comprenda qué necesita hacer para mejorar. Así, los *coachees* facilitan a los individuos su crecimiento al ayudarles a ver más allá de lo que hoy son y en lo que pueden llegar a convertirse.

El *coaching* se ha extendido a diferentes contextos y existen diversas publicaciones respecto a su aplicación, sobre todo en el desarrollo de ejecutivos dentro de las empresas o como herramienta terapéutica. Sin embargo, poco se sabe (de forma particular en México) de cómo utilizar el *coaching* en el medio educativo.

En este artículo hablaremos de un modelo específico: el *coaching* cognitivo, el cual nació en EUA en el decenio de 1980-1989 como una alternativa para el desarrollo de la metacognición tanto de los docentes como de los alumnos. Su aplicación inicial ha sido en forma específica en el medio escolar, aunque en años recientes este modelo de *coaching* ha expandido su campo de acción tanto al ámbito terapéutico como al laboral.

Sin duda alguna, la mayor contribución de Arthur Costa y Robert Garmston (2005), creadores del *coaching* cognitivo, estriba en la recuperación, síntesis e integración de las aportaciones de grandes pensadores, psicólogos y educadores como Vygotsky, Rogers, Feuerstein y Koestler, entre otros, con la finalidad de recuperar y fortalecer el desarrollo del “pensar” en el individuo.

El hecho de que el *coaching* cognitivo haya sido desarrollado para una aplicación directa en escuelas, resulta de sumo interés, sobre todo por el énfasis que pone en el desarrollo de habilidades cognitivas y de metacognición, situación que resulta de gran relevancia para la educación en México, además de que ofrece una excelente alternativa para facilitar un proceso colaborativo y de acompañamiento a los profesores.

Costa y Garmston parten de la premisa de Sprinthall, quien afirma que las acciones de enseñanza son el resultado de decisiones, ya sean conscientes o inconscientes, que el maestro hace después de un complejo procesamiento cognitivo de la información disponible. Este razonamiento nos conduce a la siguiente hipótesis: la habilidad básica de la enseñanza es la toma de decisiones. Así que definen al *coaching* cognitivo como una serie de estrategias de pensamiento y desempeño que facilita el hacer *coaching* al proceso de tomar decisiones de los maestros, de manera que puedan dar forma una y otra vez tanto a su pensamiento como a su capacidad de resolución de problemas.

Entonces, podemos decir que el *coaching* cognitivo es un proceso de mediación, sin juicios, aplicado a encuentros, eventos y circunstancias de las personas que pueden aprovecharse como oportunidades para incrementar los recursos propios y de otras personas. En pocas palabras, es mediar para construir un aprendizaje autodirigido.

El *coaching* cognitivo, por tanto, trabaja a nivel de metacognición dando alternativas a las personas para modificar su capacidad de cambiarse a sí mismos. De esta manera, al trabajar la metacognición, el docente puede “salirse de sí mismo” y observar su desempeño para comparar, por ejemplo, cómo planeó su clase y cómo la impartió en realidad. Este modelo se basa en los siguientes postulados:

- Toda conducta es resultado del pensamiento y la percepción.
- En el proceso de enseñanza-aprendizaje hay una toma de decisiones continua.
- Aprender algo nuevo requiere compromiso y cambio de pensamiento.
- Los seres humanos continúan desarrollándose en al ámbito cognitivo.

Todo ello está centrado en la idea de que cada persona cuenta con los recursos necesarios para, partiendo de la introspección, lograr el cambio y el crecimiento personal. Sin embargo, la figura del *coach* es fundamental, ya que es quien funge como mediador al colocarse entre la persona y su pensamiento, y así ayudarlo a estar más consciente de lo que pasa por su mente (“*Overview of Cognitive Coaching*”).

Otro de los principios considerados por este modelo, es el de la holonomía. A este respecto se considera que



todas las personas existen dentro de sistemas holónomos, es decir, que son parte de varios sistemas mayores (familias, equipos de trabajo), sin que por eso pierdan su independencia. La holonomía está relacionada con la habilidad para lograr un desempeño óptimo, tanto en escenarios independientes como interdependientes, esto es, que estudia la interacción de las partes con el todo. En 1972, Arthur Koestler (Costa & Garmston, 2005, p. 18) acuñó el término “holón” para describir la doble tendencia de cada individuo para preservar y afirmar su individualidad como un todo valioso y casi autónomo, mientras funciona como una parte interdependiente de un sistema mayor.

Así, el desarrollo de la holonomía consiste en el logro de tres metas clave relacionadas con las partes y el todo. El primer objetivo se enfoca en el apoyo a las personas para que alcancen su independencia y se actualicen por sí mismas. Esto hace referencia a una de las propuestas del *coaching* cognitivo de modificar las capacidades de los maestros para que éstos se modifiquen a ellos mismos.

El segundo objetivo es que los miembros de una comunidad escolar funcionen de manera interdependiente, es decir, que reconozcan su capacidad tanto para autodirigirse como para dejarse dirigir dentro del contexto de las normas, los valores y los requerimientos de un sistema mayor. De esta manera, las personas propiciarán relaciones productivas y de colaboración, respetarán las diferencias individuales y reconocerán su aportación al crecimiento y desarrollo de la organización de la cual forman parte.

El tercer objetivo busca que las personas estudien y profundicen el concepto de holonomía para así desarrollar la capacidad de trascender y aprender de

manera continua sobre las dualidades entre las partes y el todo. De esta manera mantendrán la autodirección mediante actuar tanto de manera independiente como interdependiente frente a las tensiones, conflictos y retos generados por estas relaciones dicotómicas.

Cabe mencionar que uno de los puntos importantes del *coaching* es que utiliza el trabajo cotidiano como experiencia de aprendizaje, por lo que la persona en verdad se identifica con el “qué” y el “cómo”, lo cual brinda mucha riqueza al facilitar al docente un trabajo *in situ*.

Resumiendo podemos decir que en el *coaching* cognitivo es la persona que recibe la asesoría (y no el *coach*) quien evalúa lo que está bien y lo que debe mejorarse, lo que es apropiado o no, lo que resulta efectivo y lo que no da resultados esperados en su trabajo. De modo que este modelo ofrece poderosas herramientas para reforzar el desempeño de los docentes, por lo que es conveniente que se le considere como parte de la formación permanente de los mismos. De igual manera, se ofrecen alternativas para construir instituciones educativas que aprenden de sí mismas y de las personas que las conforman, de manera que incluso hasta las estrategias instruccionales utilizadas en la actualidad por los profesores puedan ser modificadas a fin de facilitar el aprendizaje.

Así pues, un modelo como el de *coaching* cognitivo, que procura una relación más personal entre profesor y alumno, y en el cual se trabaja a través de cuestionar y hacer reflexionar a la otra persona, es de mucha utilidad en nuestra realidad educativa, ya que conlleva un cambio en las creencias, valores, percepciones y procesos de pensamiento de todos los involucrados. ☛

Referencias

- COSTA, A., & GARMSTON; R. (2005). *Seminario de fundamentos del coaching Cognitivo. Guía de aprendizaje*. E.U.A.: Center for cognitive Coaching.
- GOLDSMITH, M., LAURENCE, L. & FREAS, A. (2001). *Coaching La última palabra en desarrollo de liderazgo*. México: Pearson Educación.

Herramientas tecnológicas para el *coach* educativo

Mtro. Gabriel Barrera Delgadillo

● UNID Sede Tlalnepantla



Hoy en día, vivimos una época con muchos recursos tecnológicos a nuestra disposición. De manera paralela, en la educación existen herramientas tecnológicas que permiten, e incluso mejoran, el aprendizaje de los alumnos. El *coaching* educativo puede ser aplicado a las clases virtuales a través de estas herramientas que son de gran utilidad para comunicarse y para tener un adecuado acercamiento con los alumnos.

At the present time, we live in an era with many technological resources at our disposal. In parallel, in education there are technological tools that allow and improve the learning process. The educational *coaching* can be applied to virtual classes through these useful tools to communicate and have an adequate approach with students.

● Gabriel Barrera Delgadillo estudió la carrera de Sistemas de Computación Administrativa, tiene una Maestría en Ciencias Computacionales por el ITESM y cursó el Doctorado en Gestión Educativa en el IMEP. Actualmente es investigador en Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Educación y catedrático en la Maestría en Educación en la UNID Sede Tlalnepantla.

Un *coach* educativo es aquella persona que tiene como objetivo dirigir al educando para que por sí mismo establezca su meta de mayor importancia, denominada proyecto de vida, así como de las metas menores que de ésta se generen. Pero en gran medida, los maestros de hoy en día sólo siguen transmitiendo información, a pesar de los nuevos programas educativos que invitan a ser proactivos a los profesores y alumnos.

Las Tecnologías de Información y Comunicación son herramientas indispensables en nuestros días, por lo que un buen *coach* debe tener competencias tecnológicas suficientes para poder comunicarse con sus alumnos. Cabe mencionar que si esto se realiza por los medios a los que

nuestros alumnos están acostumbrados puede tener un mejor efecto en su trabajo de orientación y supervisión y, por consiguiente, pueden hacer su labor de forma adecuada.

En la UNID se han hecho muchos esfuerzos para integrar la tecnología a la educación, desde la implementación de objetos de aprendizaje, por ejemplo en iPod o iPad, hasta la implementación de materias en la plataforma llamada Moodle. Ésta es una herramienta que contiene varios módulos para impartir clases virtuales, es posible encontrar lo necesario para que el profesor virtual pueda dar seguimiento desde la misma plataforma a sus alumnos.

La plataforma Moodle está diseñada para poder ofrecer de forma constructivista la educación y esto se debe a los siguientes puntos:

1. Todas las materias que se imparten están en un ambiente colaborativo, ya que tanto los profesores como los alumnos conviven de forma sencilla.
2. Mediante los foros se puede despertar el interés de los alumnos a la investigación; por otro lado, el *coach* es de vital importancia para que pueda moderar y guiar al grupo.
3. Se aprende colaborativamente al observar las actividades que se realizan con los compañeros, ya que esta plataforma permite la creación de equipos de trabajo que pueden estar supervisados por el instructor.
4. El Moodle brinda un entorno de aprendizaje flexible y se puede adaptar con rapidez a las necesidades del participante.
5. Tiene la posibilidad de potenciar el *coaching* educativo a través de las herramientas de la plataforma, la comunicación y la supervisión del aprendizaje, ya que se pueden monitorear las entradas y las incidencias del alumno.
6. El instructor no deja a la deriva a sus alumnos, por medio de la plataforma puede comunicarse con ellos y orientarlos desde un inicio hasta el fin del curso.

Una vez expuestos los alcances de la plataforma educativa Moodle, se relacionará el papel del instructor de un curso virtual con el de un *coach* educativo, aún sabiendo que no son lo mismo, pero este artículo lo propone como el instructor ideal. De ahora en adelante se entenderá como *coach* educativo al instructor que se apoya en las TIC para facilitar el proceso de aprendizaje.

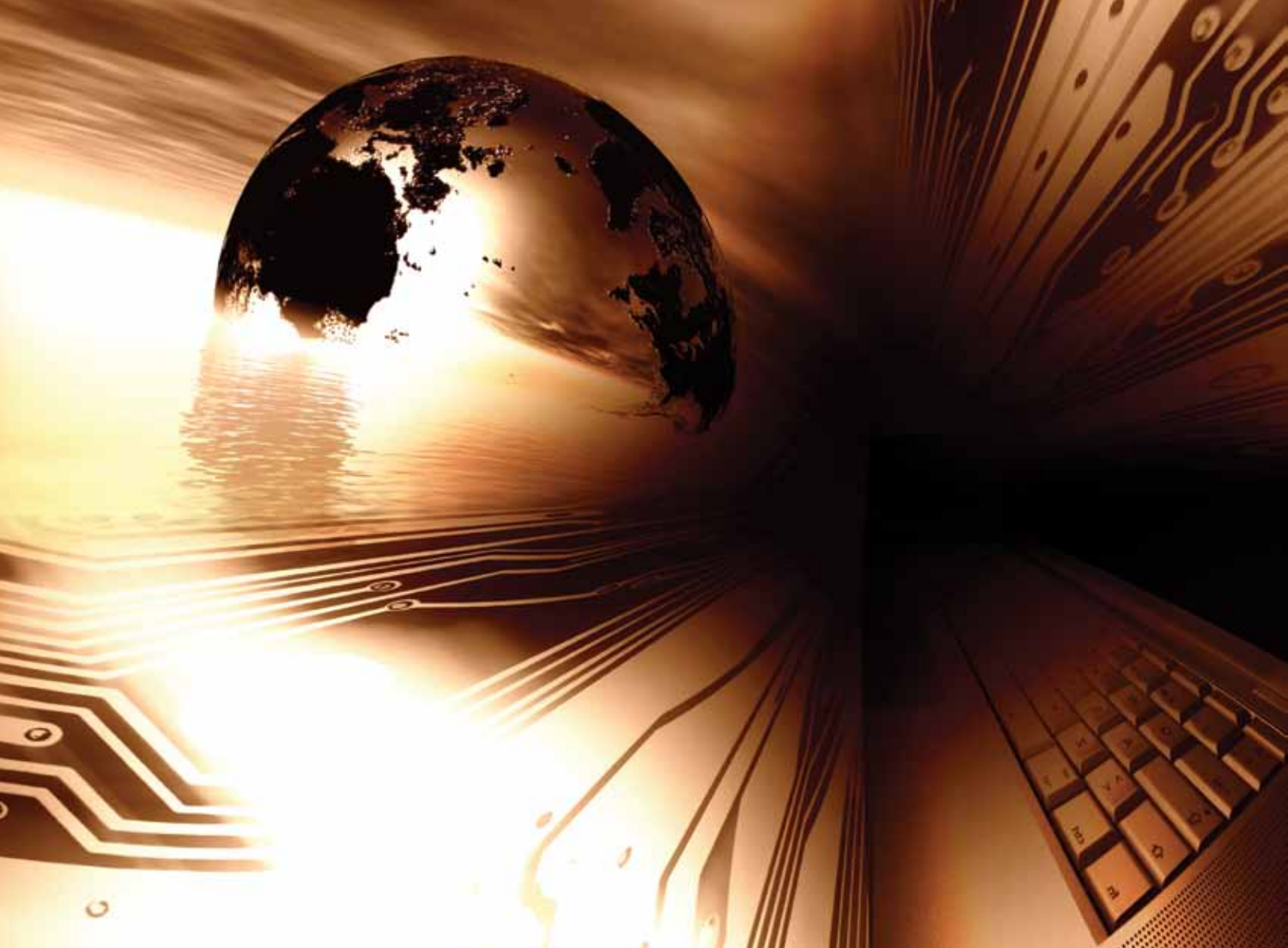
Recordemos que el objetivo principal del *coaching* es desarrollar la autoconfianza del alumno y la toma de decisiones para que pueda asumir la responsabilidad del aprendizaje en una plataforma virtual, en la que se generan objetivos como: adquisición del conocimiento, generación de hábitos de estudio, descubrimiento y desarrollo de competencias. Pero aún cuando la herramienta esté diseñada para lograr estos objetivos, se requiere que el alumno sienta la necesidad de aprender y, a su vez, de que lo aprendido sea útil para su plan de vida.

Otra herramienta que se puede utilizar como parte de la labor del *coach* educativo es el *chat*, el cual permite la comunicación entre el *coach* y el alumno en una conferencia escrita y puede establecer varios de los criterios para el *coach* en cuestiones no sólo educativas, sino también psicológicas o de necesidad personal. Los *chats* son de las herramientas más sencillas de utilizar hoy en día, ya que la mayoría de los alumnos de la UNID las conoce y las maneja.

Hoy en día la tecnología ha avanzado rápidamente y se han diseñado otros tipos de comunicación directa con las personas sin que esto implique algún costo, por ejemplo los programas como Skype o Messenger, los cuales ofrecen la oportunidad de establecer conversaciones telefónicas o de voz, entre dos o más personas. Estas herramientas son de utilidad para el *coach* educativo para supervisar la integración de un equipo de trabajo en una actividad a distancia, mediante ésta el *coach* sirve como moderador en una discusión o simplemente en un orientador.

Otra herramienta son los mensajes SMS, que se emiten desde los celulares y que de igual manera se establece la comunicación entre el *coach* y los alumnos. Cabe mencionar que aunque es una herramienta costosa, en algunos casos se pueden crear comunidades en las cuales el costo de los mensajes sea menos excesivo.

Los calendarios también son instrumentos de apoyo para el *coach* educativo, los cuales permiten llevar el control del desempeño de los alumnos, para así establecer programas estructurados. Si hacemos la analogía con un *coach* deportivo, se puede decir que los calendarios se utilizarían para administrar las rutinas de ejercicio; ahora bien, si lo enfocamos a la educación nos permitiría establecer rutinas de aprendizaje, en las cuales se vayan reforzando conocimientos o competencias establecidas por medio de la programación de actividades o situaciones didácticas.



Otra opción sería por medio de calendarios compartidos como los utilizados en Google Apps, que pueden programarse actividades con grupos de estudiantes para desarrollar competencias colectivas entre ellos.

El *blog* es otra herramienta a la que puede recurrir un *coach* educativo. Por medio de éste se les permite a los alumnos que opinen sobre temas relevantes y con los comentarios que se formen se crea un trabajo colaborativo que le ofrece identidad al grupo.

En este artículo se han rescatado algunas de las herramientas más sencillas que un *coach* educativo (ins-

tructor ideal) puede emplear para facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje, pero además la inclusión de la tecnología le permitirá mejorar la comunicación con sus alumnos y entre ellos, de forma que se motiven a aprender y a proponerse objetivos cada vez más ambiciosos.

Cabe mencionar que las herramientas antes mencionadas no son las únicas, pues ahora cada día se van inventando más, sin embargo considero que en la actualidad son las más comunes y fáciles de usar por los alumnos. 🌐

Referencias ●

Bou, J. (2009). *Coaching para docentes: El desarrollo de habilidades en el aula*. Madrid: Club Universitario.

La identidad docente

Mtro. Hernán H. Aranda Gómez

● UNID Sede Campeche



Este artículo tiene por objetivo analizar tres ideas sobre los aspectos que deberían ser considerados por los docentes para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje. En principio, se plantean, desde diferentes perspectivas, aquellas características que se perciben de un buen docente. Después se analiza la relación ideal entre las identidades de un maestro: personal, docente y profesional. ¿Cuál debería ser el balance perfecto entre cada una de éstas para conseguir los objetivos que persigue un buen docente? Y, por último, pero no por ello menos importante, se expone aquello que un docente debe conocer para que el proceso de aprendizaje se logre tomando en cuenta las aptitudes y deficiencias de cada uno de sus alumnos.

The objective of this article is to discuss three ideas about the issues that should be considered by teachers to facilitate the teaching-learning process. In principle, presents, from different perspectives, those characteristics that are perceived in a good teacher. After, analyzes the ideal relationship between teacher identities: personal, educational and professional. What should be the perfect balance between each of them to achieve the goals of a good teacher? And last but not at least, exposes what a teacher should know to success the learning process by taking into account the abilities and shortcomings of each one of their students.

● **Hernán Heberto Aranda Gómez** es Ingeniero en Sistemas Computacionales egresado de la Universidad Autónoma de Campeche. Tiene una maestría en Computer Science de la Western Michigan University. Se dedica a la docencia desde los 18 años, cuando comenzó dando clases particulares de matemáticas en casa de sus padres. Actualmente coordina el Departamento de Inglés de la UNID sede Campeche, donde inició como docente de la Licenciatura de Ingeniería en Sistemas de Información. También es docente de la carrera de Ingeniería en Sistemas Computacionales del Instituto Tecnológico de Campeche y de la Maestría en Informática de la Universidad Hispanoamericana Justo Sierra. En sus ratos libres desarrolla *software* de aplicaciones a la medida para empresas y eventualmente aplica exámenes de certificación TOEIC (Test of English for International Communication) en las sedes UNID del sureste de México.

La opinión de muchos colegas sobre las características de un buen docente es que debe sentir gusto por su labor, debe tener el conocimiento de su materia y la facilidad para transmitir estos conocimientos. La mayoría de mis compañeros en las instituciones en las que imparto clases señalan que el docente debe tener amplio conocimiento y experiencia en la materia; no obstante, este criterio contrasta con algunas otras opiniones como por ejemplo que para ser profesor no se necesita saber tantísimo de la materia, sino encontrar la forma de aproximar esa materia a los alumnos.

También se dice que un buen docente debe actualizarse constantemente en lo académico, pedagógico y profesional, lo cual es muy importante, pero también lo es el mantener el compromiso, la eficacia y la satisfacción laboral, así como la alimentación de las relaciones interpersonales con colegas y alumnos.

En concordancia con las relaciones interpersonales, Christopher Day (2006) menciona que los acontecimientos y experiencias de la vida personal del docente están íntimamente vinculados al desarrollo de sus funciones profesionales. Zabalza (1999) generaliza tres grandes ámbitos de formación de un buen docente: el disciplinar, que es el conocimiento de la materia; el pedagógico, que lo constituyen los métodos para la transferencia de dicho conocimiento; y el ámbito personal, el cual es un problema intangible, pero que todos saben lo determinante que es para el ejercicio docente.

El ámbito personal tiene relación con la identidad personal. Al respecto, Day (2006) cita a Slegers y Kelchtermans para definir la identidad de los docentes como: “el resultado de la interacción entre las experiencias personales de los docentes y el entorno social, cultural e institucional en el que se desenvuelven a diario”. También menciona que el sentido de identidad personal, profesional, intelectual, social y emocional es fundamental para ser un profesor eficaz, y lo define como “el proceso por el que una persona trata de integrar sus diversos estatus y funciones, así como sus diversas experiencias, en una imagen coherente del yo”. Menciona que la personalidad del docente puede llegar a influir en el trabajo que realice, según sea autoritario o tolerante, paternalista o indiferente, displicente o complaciente, etcétera.

La identidad docente y la identidad profesional deben estar estrechamente relacionadas para que el profesor pueda ser lo más eficiente posible. Un docente podría ser un Ingeniero en Sistemas dueño de su propia empresa, que además imparte clases de diferentes materias en la carrera de Ingeniería en Sistemas; podría

sentirse Ingeniero en Sistemas y/o profesor de Ingeniería en Sistemas; si se siente solamente uno de los dos, entonces quiere decir que tiene una identidad y un trabajo. Por ejemplo, supongamos que tiene muchos proyectos en su empresa, asiste a congresos de *software*, se relaciona con empresas de desarrollo y con gente que trabaja en otros proyectos de *software*, pero para la docencia sólo hace un pequeño esfuerzo suplementario con el único afán de tener un ingreso adicional, y no conoce más que uno o dos profesores de su área.

Después de analizar este ejemplo se puede decir que un buen profesor es aquel que fusiona las tres identidades en una sola y que entiende la docencia como una carrera profesional en la que se va avanzando y evolucionando a través de un proceso de profesionalización. Palmer (citado en Day, 2006), quien utiliza la palabra “*re-membering*” para referirse al concepto de re-integración, explica cómo la creación, el mantenimiento y la renovación de la identidad en circunstancias cambiantes, nos ayudará a ser un profesor eficaz.

Otros autores han publicado que las identidades del docente se crean, además del conocimiento científico, técnicas, habilidades, pedagogía y resultados académicos, del efecto de su interacción personal con el entorno social, cultural e institucional del día a día (Day, 2006).

Day (2006) menciona que la identidad está construida por la mente, el corazón y el cuerpo. El docente principiante en un inicio podría imitar la identidad de otros docentes con más experiencia, pero conforme crece y se prepara, pasará a asumir una identidad propia.

Un buen docente debe conocer las aptitudes y deficiencias de cada uno de sus alumnos. Personalmente, estoy seguro de que identificando las aptitudes se les puede enseñar a maximizar su potencial. Por otro lado, reconociendo sus deficiencias se les puede ayudar a corregir esos problemas que muchas veces vienen de la formación escolar básica y son una consecuencia de la falta de identidad de algún docente de primaria, secundaria y/o preparatoria.

Al conocer las habilidades de nuestros estudiantes, los docentes podemos diseñar mejores recursos para su gestión en el proceso de aprendizaje. Como describe Zabalza (1999), debemos ser los coreógrafos del proceso de aprendizaje de nuestros alumnos, quienes montarán una coreografía relacionada con los recursos que pondremos a su disposición para que se produzca dicho proceso. Para poder formar profesionistas competentes se necesitan profesores competentes, por ello cada vez más



universidades y tecnológicos están exigiendo a sus docentes la acreditación de cinco competencias:

- Planeación de la docencia
- Presentación de los materiales y contenidos
- Relaciones interpersonales con colegas y alumnos
- Prestación de tutorías-apoyos a estudiantes
- Evaluación

En conclusión, la docencia va más allá de la preparación de clases o de ser un experto conocedor de la materia. La docencia es un proceso de capacitación continua en el que la identidad del docente se debe re-integrar, mantener y renovar. Para que nuestra sociedad crezca, necesitamos buenos profesionistas, pero para formarlos necesitamos buenos profesores. Profesores con identidad, pasión y compromiso, necesitamos “docentes competentes”. ☼

Referencias

- CRUZ, R. (2007). *La identidad docente, un valor en extinción*. Recuperado de <http://www.elsiglodetorreon.com.mx/noticia/299183.la-identidad-docente-un-valor-en-extincion.html>
- DAY, C. (2006). *Pasión por enseñar: la identidad personal y profesional del docente y sus valores*. Madrid: Narcea.
- VALLANT, D. (2007). *Nuevas Tendencias en la Formación Permanente del Profesorado*. Madrid: Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/2030599/La-identidad-docente>
- ZABALZA, M. (1999). *Conferencia. Coordenadas básicas para una docencia de calidad en la universidad: ¿Qué caracteriza la calidad de los docentes y de la docencia universitaria?* España: Universidad de Santiago de Compostela.

Competencias docentes

y su relación con la calidad educativa

Dra. María Cristina Centeno Herrera

● UNID Sede Gómez Palacio



El presente artículo expone los diferentes tipos de enseñanza de los docentes analizados desde el campo educativo. Es importante contar con saberes referenciales sobre el concepto y los elementos que integran las competencias desde diferentes posturas. Pero también lo es considerar la calidad educativa y las consecuencias que surgen cuando ésta no es una prioridad.

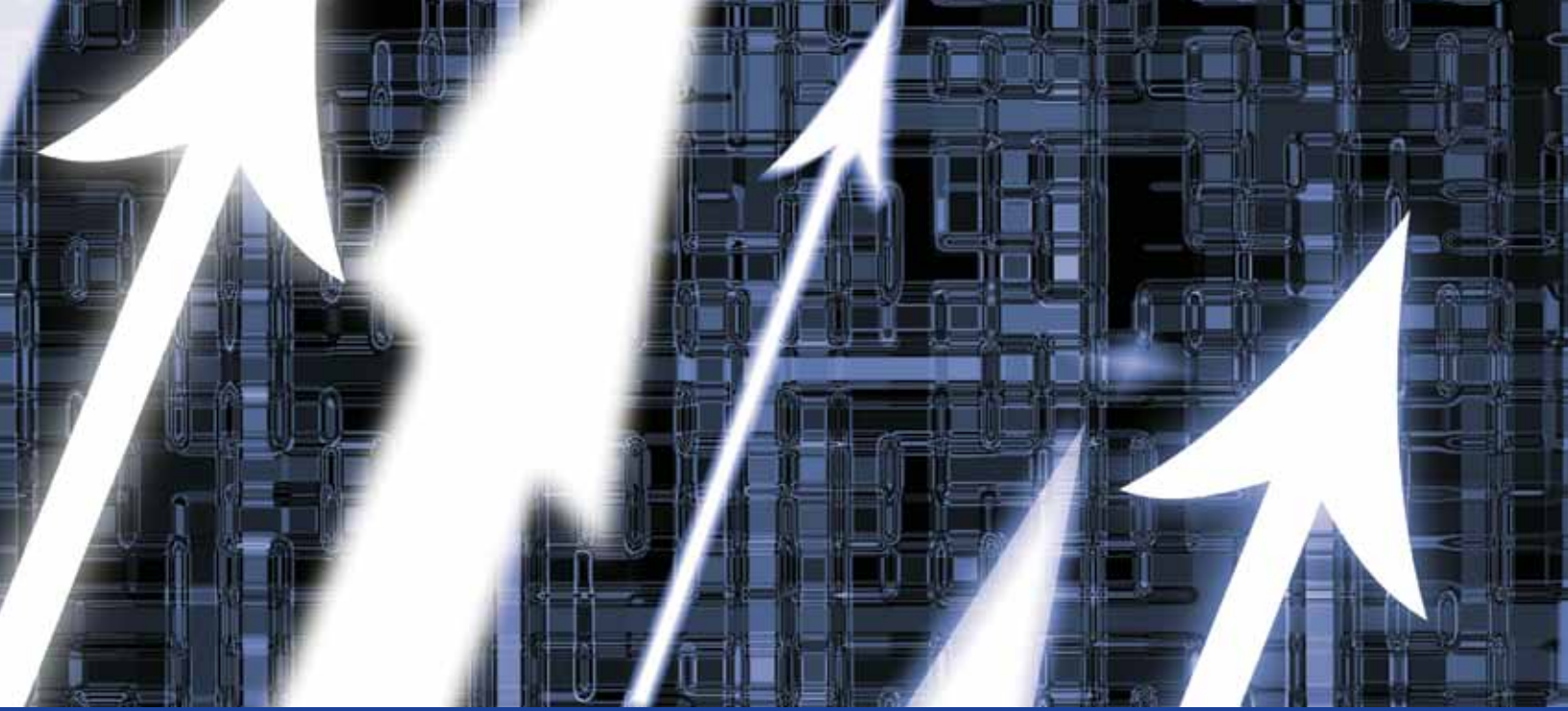
This article exposes different types of teaching analyzed from the educational field. It is important to have knowledge and the elements that integrated skills from different positions. But so it is to consider quality of education and consequences that arise when this is not a priority.

● La Doctora [María Cristina Centeno Herrera](#) es Docente del área de Tecnología Educativa en la UNID Sede Gómez Palacio. Cuenta con un Posdoctorado en Teoría de la Ciencia en la UA de C. Se ha dedicado a la docencia por 24 años, de los cuales 19 han sido en la educación de nivel de Superior.

Hablar de calidad y de trayectoria educativa implica considerar la participación activa de todos los agentes que intervienen en el proceso, en específico, en las Instituciones de Educación Superior (IES).

Por tradición, los mexicanos estamos acostumbrados a buscar culpables cuando las cosas no salen como se esperan. La educación no queda exenta de dicha costumbre. A lo largo de mi función como docente en diferentes niveles¹ he visto cómo los planes de estudio o el currículo cambian continuamente, en muchas de las ocasiones, como respuesta a las necesidades del sistema de la sociedad de requerimientos políticos, sin embargo de lo que no se habla es de las necesidades de los alumnos o docentes.

¹ Jardín de niños, Escuela Normal, Licenciatura y Posgrado.



Cualquier cosa es importante menos lo que nuestros alumnos necesitan. Tal parece que se ha vuelto una costumbre para nuestros dirigentes políticos, el hacer creer que entre más escuelas bonitas, mejor preparados estarán nuestros hijos. Como si el conocimiento fuera a introducirse a través de un mobiliario cómodo o una computadora de último modelo.

Pero, y la calidad ¿qué?

La palabra calidad proviene del latín *qualitas*, -*ātis*, y del griego *ποιότης*. A partir de la tan promocionada globalización, se ha convertido en un concepto de moda, como en un momento lo fue el constructivismo, la psicogenética y otros. Pero, ¿en realidad para los agentes involucrados en el proceso educativo queda claro lo qué es calidad? Para el diccionario de la Real Academia Española, la calidad es “el conjunto de elementos inherentes a algo que permiten juzgar su valor”. Sin embargo, aquí me preguntaría ¿el valor es real o imaginario?, ¿quién es el responsable de juzgar?, ¿se juzga científicamente o subjetivamente?, ¿por qué?, ¿cómo?, ¿para qué? Varios autores han promulgado que para hablar de calidad hay que hacer bien las cosas a la primera. Otros tantos, se dedican a hablar de la calidad considerando que se debe de partir de tres o cuatro de los Pilares de la Educación establecidos por la UNESCO: aprender a ser, aprender a conocer, aprender a hacer y aprender para la vida o sociedad.

Las IES han basado su labor centrándose en alumnos reproductores de saberes enajenantes que poco o nada les sirve para su desarrollo profesional. Tal parece que la calidad queda fuera de las posibilidades conscientes de la función de formar profesionales competentes, hábiles, conocedores, ansiosos de experimentar sus conocimientos, hambrientos de saber más y perfeccionar los conocimientos que ya poseen. En la actualidad, es muy común que los jóvenes ingresen a las IES por tradición familiar; es decir, porque algunos de sus padres o familiares cercanos estudiaron dicha carrera, y les van a heredar el despacho, oficina o trabajo en la empresa en donde se desempeñan. Bajo esta visión, ideológicamente la gran mayoría de los estudiantes ingresan a sus estudios profesionales conscientes de que la carrera les tiene que gustar, por la garantía de tener seguro su desempeño profesional; acto que se ve reflejado en una serie de situaciones que demuestran su bajo rendimiento como estudiantes, por la falta de seriedad para tomar sus estudios como una carrera de vida.² Los estudiantes manifiestan el desencanto por sus estudios al no cumplir con sus tareas, por medio de la mediocridad al preparar sus materiales para presentar sus investigaciones y/o proyectos, faltando continuamente o llegando tarde a sus clases, dando como excusa cualquier insignificancia. Pero eso sí, seguros y ciertos de merecer un 10 de calificación, como si el número profesionalizara a la persona y no la persona, a través de sus actos como profesional.

² Muchos de los Perfiles de Egreso de las IES manifiestan dicho sentir.

¿Qué pueden hacer los docentes de las IES?

A partir de considerar lo anterior, como primer e importante paso, es el reconocer que el problema existe y que lo más probable es que siga existiendo por un tiempo indefinido. A partir de esto, los docentes involucrados en la preparación profesional de los estudiantes universitarios deben unir esfuerzos que potencialicen las áreas de oportunidad que presenta el estudiante. Lo anterior no se puede realizar de la noche a la mañana, se requiere de un esfuerzo en común entre todo el personal de las IES: directivos, docentes, administrativos, intendencia y otros, para que los jóvenes encuentren el apoyo que necesitan, en atención,

servicio, guía, preparación. La actualización permanente de los docentes debe considerarse como un punto neurálgico central, lo que posibilitará la pertinente atención de los estudiantes, de acuerdo a las necesidades que ellos presentan.

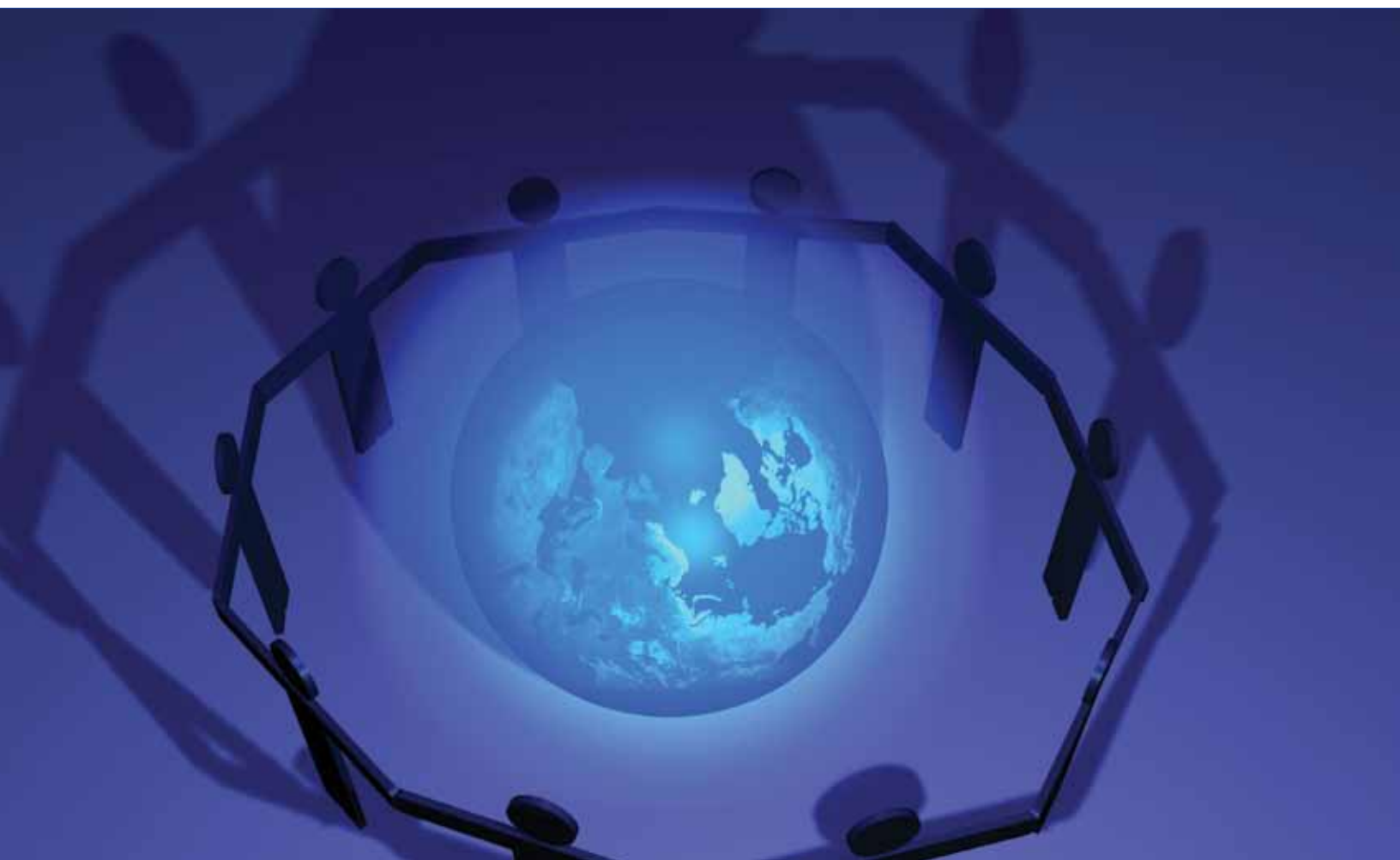
No se trata de que los docentes se conviertan en los más sabios, por el contrario, la propuesta gira en torno a conocer a los estudiantes de tal manera que se les pueda dar atención, a través de la canalización asertiva a los departamentos pertinentes, sobre las problemáticas presentadas, lo que posibilitará que la trayectoria educativa de los jóvenes se realice de manera adecuada. ☸

Referencias

CANTERO B. (2003). *Análisis de los factores que intervienen en la trayectoria escolar del alumno*. Escuela Nacional de Estudios Profesionales Acatlán.

Real Academia Española. (2010). http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=calidad%20educativa
Consultado el 14 de Diciembre de 2010.

SEP (2009). *Programa de la Licenciatura en Educación Preescolar*. México: SEP



Beneficios del *coaching* educativo

Mtro. Ricardo Joel Cárdenas Antúnez

● UNID Tlalnepantla



Con base en investigaciones se ha detectado una oportunidad para que los docentes apliquen el *coaching* en el aula como estrategia para mejorar el rendimiento de los alumnos, desde el punto de vista educativo, personal y profesional. Este artículo tiene la intención de que aquellos que nos dedicamos a la educación valoremos gestionar planes y programas en los que podamos implementar el *coaching* para promover y desarrollar a nuestros alumnos. De esta forma, crecen nuestros alumnos, nuestros docentes y, por consiguiente, nuestra universidad.

Based on research has identified an opportunity for teachers to implement the coaching in the classroom as an strategy to improve the performance of the students from the educational point of view, personal and professional. This article intends to those who are dedicated to the education consider to manage plans and programs where we can implement coaching strategies to promote and develop our students. In this way, grow our students, our teachers and, therefore, our university.

● Ricardo Joel Cárdenas Antúnez es Ingeniero Industrial con dos especialidades: una en Habilidades Docentes y la otra en Mercadotecnia. Tiene una Maestría en Administración y un Doctorado en Ciencias de la Educación. Ha trabajado en investigaciones de Inteligencia Emocional y *Coaching* en docentes a nivel posgrado. A lo largo de su carrera se ha desempeñado como asesor industrial y comercial, capacitador, jefe de ventas, entre otros. A partir de 1997 comenzó a dedicarse a la docencia. En el año 2008 adquirió el puesto de Coordinador de Maestrías de la UNID Sede Tlalnepantla, donde tiene a su cargo actividades como: contratación y dirección del área docente, elaboración de carga horaria, elaboración de material didáctico, coordinación de congresos, conferencias, diseño y ejecución de planes departamentales, entre otros.

En un esfuerzo por vincular al profesional con el ámbito docente, muchas instituciones de nivel superior, públicas y privadas, ofrecen programas educativos que carecen, en la mayoría de los casos, de asignaturas que desarrollen habilidades concretas para mejorar el nivel de interacción con el estudiante.

Generalmente, quienes se desempeñan en el campo docente, sobre todo a nivel posgrado, llegan a enfrentar las siguientes problemáticas: carecen de una metodología claramente definida, apuntan al desarrollo de resultados desde un enfoque memorístico y de aplicación de técnicas (respaldados por la estructura de los planes de estudio, de las políticas escolares y del propio sistema educativo nacional), por tanto, resaltan la superficialidad en sus métodos, mismos que tienden a exacerbar los sentimientos de superación y competitividad en el corto plazo, pero que rinde resultados estériles en el largo plazo. No se trabaja con el alumno para que éste pueda superar sus límites, bloqueos o barreras, no vinculan al estudiante con sus competencias o falta de ellas, sus fortalezas y debilidades con el entorno dentro del cual se desempeña y, sobre todo, cómo manejar su inteligencia emocional en los negocios y con la gente que los rodea.

El *coaching* como herramienta docente tiene un impacto positivo en el proceso educativo de los alumnos. Según la International Coaching Federation (ICF), el *coaching* es una relación profesional que ayuda a las personas a producir resultados extraordinarios en sus vidas, carreras, negocios y organizaciones. A través de un proceso de *coaching*, los individuos profundizan su aprendizaje, optimizan su desempeño y mejoran su calidad de vida. El *coach* no da soluciones, sino que a través de sus preguntas, con la reflexión que éstas conllevan, facilitan la respuesta que se encuentra en el interior del *coachee* y que gracias a este proceso, aflora la conciencia de una manera más rápida que si el mismo *coachee* lo hubiera hecho solo.

En este aspecto el acompañamiento es posible llevarlo a cabo desde el salón de clase. La clave del éxito radica en poder dar, además de los contenidos incluidos en el programa, la atención individualizada que cada uno de los alumnos merece. Para ello el profesorado necesitaría también de un apoyo externo que podría ser la figura del “Coach Institucional”, es decir, de un experto que trabaje conjuntamente y de manera individualizada con él para poder adecuar sus habilidades dentro del aula de una manera más concreta y realista.

Aunque en la actualidad las instituciones educativas en general no perciben la ausencia de *coaching* como un problema. El *coach* personal y profesional es potencialmente una estrategia que ofrece una serie de beneficios, como (Riezu, 2008):

1. La motivación del profesorado. Por la falta de reconocimiento fuera y dentro del aula, el docente llega a desmotivarse y a sentirse poco optimista en la práctica de su profesión. Se espera que su trabajo sea vocacional y algunas veces se descuida su situación emocional, llegando incluso en ocasiones a estados de estrés con las consecuentes bajas al término del periodo. Es importante que si se les concede la responsabilidad de atender las necesidades emocionales de los alumnos, ellos mismos también las tengan atendidas. Un profesor motivado transmite este mismo sentimiento a sus alumnos, esas ganas de superarse y de ser excelente en lo que hace.
2. Desarrollo de la imaginación para la creación de nuevos métodos de trabajo para el grupo concreto de alumnos con los que trabaja. Gracias al diálogo que se establece con el *coach* y al espacio de reflexión, la mente se abre a nuevas posibilidades, se reconocen recursos internos y se rompe con creencias limitantes dando lugar a innovaciones en beneficio del aula.
3. Ayuda a reconocer y a afrontar posibles áreas de mejora en su práctica profesional. El *coach* hace de su actuación dentro del aula un espejo, de esta manera se muestran dos aspectos, uno objetivo de lo que está pasando en el aula y otro subjetivo de cómo lo está viviendo el profesor.
4. Mejoran las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa además de la relación con las familias de los alumnos.

Los beneficios que el alumnado obtiene del proceso de *coaching* son:

1. Mayor satisfacción personal para el alumno que aprende a reconocerse, a respetarse a sí mismo, a respetar su parte emocional y la de los demás desarrollando sus potencialidades personales y profesionales. Como consecuencia de esto se tendrá una mayor autoestima por ser reconocido como ente individual, único e irrepetible.
2. Mejores relaciones con sus compañeros y profesores debido al aprendizaje del respeto hacia los demás y a las diferencias individuales.



3. Incremento de la motivación en el aprendizaje que podría redundar en una mejora del rendimiento académico.

Sin duda las ventajas de un programa de *coaching* son significativas en las personas involucradas. Como docentes, de todos los niveles y muy en particular de nivel de posgrado, valdría la pena estudiar y

aplicar esta técnica con nuestros alumnos en el proceso de enseñanza-aprendizaje considerando los beneficios que aportarían a cada uno de ellos. Por otra parte, como institución también convendría formalizar y proveer los recursos para que estos programas de *coaching* educativo se lleven a la práctica con una mejora continua acorde con el contexto en el cual nos encontramos. ☘

Referencias

ANWANDTER, P. (2008). *Introducción al coaching integral*. Chile: Ril.

BAR-ON, R. (2005). *Model of emotional-social intelligence*. Estados Unidos: Guest.

BOU, J. (2009). *Coaching para docentes: El desarrollo de habilidades en el aula*. Madrid: Club Universitario.

RIEZU, M. (2008). *La hoja de ruta*. Consultado en mayo, 2011 desde <http://www.avanti.com.es/esp/documentos/La%20hoja%20de%20ruta.La%20Vanguardia%20%28040208%29.pdf>

Coaching, técnica para encuadrar la actividad docente

Mtro. Carlos López Praget

● UNID Sede Tlalnepantla



El presente artículo describe la manera en que los medios de comunicación se conectan con los sentimientos de los públicos juveniles, algo que para los docentes es un problema para el desarrollo del proceso educativo. Como alternativa, se bosqueja el uso de la técnica del *coaching* para poder generar mensajes atractivos, útiles y sensibles en sentido académico y humano, y así poder mitigar los contrastes con respecto a los medios de comunicación.

This article describes how the media connect with the feelings of the young public; which is a problem for teachers for the development of the educational process. As an alternative, it outlines the use of *coaching* techniques to generate attractive messages, useful and sensitive in academic and human sense, so we can mitigate the contrast with respect to the media.

● Carlos López Praget egresó de la carrera de Periodismo de la escuela Carlos Septién García en 1994. Incursionó en la docencia en 1997 en la Universidad Tecnológica de México. Logró el grado de maestría en el 2007 con una propuesta de desarrollo de estrategias educativas en una clase centrada en valores. En ese mismo año ingresó a la Universidad Interamericana para el Desarrollo sede Tlalnepantla, en la que actualmente imparte clases en las licenciaturas de Ciencias y Técnicas de la comunicación y Mercadotecnia, así como también en la Maestría en Educación.

Inicio con un comentario que de manera simplista pudiera entenderse como envidia, pero éste no es su propósito: “un publicista logra profundos estados de atención y de atracción, cosa que un docente rara vez consigue (Ferrés, 2008)”. El mismo autor menciona que la escuela centra su comunicación, y por consiguiente sus docentes, en el currículum. Más allá de críticas, análisis u objeciones sobre este enfoque, lo que no se puede negar es el notable desarrollo y presencia de las tecnologías visuales, como televisión e Internet, que son muy atractivas para cualquier niño,

adolescente y joven. Aquí la pregunta es: y, ¿qué podemos hacer los docentes en este escenario?

Empecemos por entender algo, el avance tecnológico no se puede revertir, pero tampoco lo podemos incluir de manera absoluta por intereses, objetivos y programas en sentido formativo. Cada día los medios serán más intrusivos y lo más seguro es que los contenidos de baja calidad continúen publicándose; si así ha ocurrido en los últimos veinte años no hay motivos para que se revierta.

Si los medios siguieran avanzando, ¿qué opciones tenemos los docentes? Podemos aferrarnos a la idea de que los medios son cada vez peores (algo que a muy poca gente en verdad le preocupa), profundizar en el dominio del currículo para dar clases con mejores conceptos (¿en verdad los alumnos lo celebrarán rabiosamente?) o modernizar los procesos y las herramientas de comunicación que como docentes podemos emplear. Tomar las dos primeras opciones es trabajar con la información del entorno, lo que significa hacer un trabajo en lo interno de cada maestro (persona), y eso sí que es un trabajo comprometido, serio y de notable transformación profesional y humana.

Ahora, ¿mejorar la comunicación? Pues, ¿no se supone que por ser maestros somos expertos en la comunicación? Lo más seguro es que sí, pero de la comunicación educativa. Y qué bueno que sea así, pero, insisto, por algo los jóvenes que ahora conocemos disfrutan más pasar una tarde completa viendo videos de golpes, caídas e insultos que centrar su atención por más de veinte minutos en un programa de cultura, pues el contenido puede ser valioso. El problema no es la comparación de contenidos, es lo atractivo que les resulta integrarlo a su vida.

Ferres (2008) señala cuatro aspectos que una clase y un anuncio publicitario tienen en común:

1. Comunicación persuasivo-seductora
2. Comunicación basada en la definición de un *target* (público meta)
3. Vencer reticencias y objeciones para aceptar el mensaje
4. Saber que se atiende a un público disperso y saturado

Analicemos esto de manera sencilla, un docente debe enfocarse en crear un mensaje atractivo para que haga voltear al alumno y le genere el deseo de

saber más. Debe crear un mensaje considerando edad, intereses y áreas de oportunidad de sus alumnos para vencer sus dudas y “peros”. Para todos los que hemos estado en un salón de clase sabemos que lo más complicado es centrar la atención del grupo, los alumnos, por su edad, tienden a estar más ocupados en sus problemas actuales, como tener un celular, la novia o novio, y no pensar en su plan de vida, pues para eso falta mucho.

Ahora, se trata de propuestas, no de profundizar las quejas que por años, seguramente, hemos acumulado, pero, ¿cuál es la opción que podemos explorar? Nos atrevemos a sugerir, sin duda alguna, la técnica del *coaching*.

Un *coach* es una expresión que se popularizó a mediados de los años setenta del siglo pasado, y tiene un sentido deportivo en su origen. La idea es simple, ¿para qué se requiere de un entrenador cuando en el deporte profesional todos son expertos en su actividad? Pues para que esa persona oriente, centre y enfoque al deportista, el escenario es simple, el atleta está “dentro” del campo de juego y el entrenador (*coach*) “fuera” del campo, por lo que tiene un enfoque más frío y preciso de lo que está viendo, y que puede compartir con el deportista. La idea deportiva se adaptó al entorno empresarial.

¿Es importante saber el origen de la palabra *coach*? De manera literal no, como metáfora para mejorar la comunicación con el alumno, sin duda. Por los siglos XV o XVI, en la ciudad húngara de Kocs, punto de paso obligatorio para llegar a Budapest (a unos 70 kilómetros), empezó a usarse un carruaje con suspensión, una comodidad inaudita para la época. La popularidad del vehículo le dio el nombre de “*Kocsi szekér*” (carruaje de Kocs), expresión que en Alemania fue “*kutsche*”, en Italia “*cocchio*” y en español “coche” (Bou Pérez, 2009).

¿Qué quiere decir esto? El *coaching* es la actividad y técnica que nos permite llevar a la persona (el estudiante) de un lugar a otro con bien y seguridad (como se piensa de un coche). Los docentes tenemos bien claro el origen y destino del alumno a nivel académico. ¿Cuánto tiempo lo pensamos en el plano personal? Más, ¿con qué instrumento atractivo, persuasivo, inspirador y motivador orientamos al alumno? ¿Cómo saber que lo que empleamos para comunicarnos logra ser atractivo, vence objeciones y lleva al alumno a otra forma de ser y vivir?

Lo sencillo es decir que lo logramos, y qué bueno que sea así, pero ¿por qué son ahora tan comunes los cursos de liderazgo, PNL (Programación Neurolingüística), pensamiento lateral, inteligencias múltiples, etc.? Es decir, ¿si somos tan efectivos como docentes, por qué cada vez vemos indicadores más preocupantes de *bullying*, alcoholismo y valores sociales tan fracturados? El mundo ha cambiado y los docentes necesitamos profundizar y perfeccionar estrategias que nos permitan ser una mejor solución para jóvenes que sienten soledad, confusión, ansiedad, angustia y preocupación. El líder educativo, como lo vemos, tiene que ser el coche con la mejor suspensión que lleve a sus alumnos a un lugar mejor.

¿Qué es un *coach* en el plano operativo? Es un profesional que está interesado en los procesos de la comunicación, una persona que observa con atención su entorno, que ofrece preguntas y diálogos constructivos que ayudan a que la persona (*coachee*) vea nuevos escenarios que de primera instancia no aprecia. En este punto es importante aclarar si cualquier persona puede ser un *coach*. Pues al respecto todas las personas nos comunicamos por diversos medios y podemos orientar a otra persona desde el papel de observador.

Sin discriminar, el *coach* no es un terapeuta, no receta medicamentos, no da seguimiento clínico, pero en caso de detectar un problema con este tipo de características debe encausarlo a un experto. El *coach* ofrece su ayuda de manera franca, no se promociona, es una persona que actúa e interviene ante la solicitud de ayuda de la persona en problemas (quiebre) y que acude al *coach* depositando en él toda la confianza.

De las muchas situaciones y conceptos en que trabaja un *coach* nos daremos a la tarea de comentar lo más representativo, y que desde luego en futuras ocasiones se pueden detallar.

El *coach* facilita el encuadre, la forma en que se ven las cosas. Todos somos testigos o partícipes de una realidad, y ello nos merece una opinión. Lo común es que esa opinión está orientada por emociones (envidia, enojo, aprecio, comprensión, etc.). El problema es cuando esa emoción predomina para la toma de decisiones o para la simple postura ante la situación. El encuadre es la forma de ver las cosas, es lo que nos hace felices o miserables.

Dos párrafos antes se mencionó el término “quiebre”, que es el momento crítico en que una persona acepta que ya no puede más, que está desesperado

y, por lo tanto, está dispuesto a recibir ayuda. Es un momento en que el ego está en sus índices más bajos y se tiene la humildad de aceptar ayuda sin objetar. A modo de metáfora, es cuando logra verse al espejo y no ver el físico, sino el lado moral y descubrir la terrible desgracia en que vive, y que no puede seguir siendo así. Ésta es la oportunidad de buscar ayuda de un *coach*.

Por otro lado, el *coach* sintoniza el *self* 1 con el *self* 2. El *self* es un pronombre reflexivo, uno mismo, la persona ejerce la acción y recibe ese beneficio. En este caso, el *self* 1 es lo que pensamos y el *self* 2 es lo que hacemos. El *coach* se encarga de varias cosas con el *self*, hacer evidente a lo que piensa la persona (por medio de diálogos constructivos y motivantes), ayudar a que la persona relacione su pensamiento con las acciones y, lo más importante, ayudar a que la persona defina si lo que piensa es adecuado y está en relación productiva con sus acciones.

Desde un plano lineal, suena absurdo que la persona no tenga claro lo que piensa, si lo está haciendo. Por ejemplo, si un alumno actúa de manera violenta, con ira, ¿estará plenamente consciente de lo que hace? Desde luego que no, está dominado por la ira, no mide el impacto de sus acciones, actúa desconectado de su *self* 1. El *coach* lo que hace, con sus habilidades, es enfriar las acciones del *self* 2, y buscar que la persona medite el impacto de sus acciones y paulatinamente se conecte con su *self* 1. ¿Cuántas veces hemos escuchado expresiones de alumnos similares a “no sabía lo que hacía”, “no me fijé” o “no pensé que era para tanto”? Todas éstas son expresiones típicas de falta de relación entre *self* 1 y *self* 2, y es lo que un *coach* puede encuadrar.

¿Por qué insistir en lo mismo? Porque es clave para la persona (maestro) que quiera integrar habilidades del *coach*, y no por estar pensando desde ahora en ayudar al alumno, todo lo que se ha explicado es para que se interiorice, para que se reflexione y se avance en el conocimiento interno del maestro, es un viaje, una introspección en donde la virtud es la templanza (humildad), pues un aspirante de *coach* que piensa “esto me encanta, mis alumnos requieren mucha ayuda de este tipo” está desenfocado, el encuadre deseado es “esto me encanta, necesito interiorizarlo y conocerme mejor si quiero aspirar a ayudar a los demás”.

Como te puedes percatar, la prueba mayor para trabajar el *self* 1 y *self* 2 que todo docente debe vencer es el ego, el sentimiento de lucha, la vanidad y



el pensamiento de lucha superficial. Buscar ser *coach* dejando intacto nuestro ego es algo lamentable y peligroso¹. Hagamos una recapitulación de estos tres conceptos que hemos bosquejado. ¿Quién de nosotros, como maestros, no hemos tenido alumnos que tienen grandes potenciales, notables posibilidades de ser y hacer grandes cosas y por motivos “misteriosos” no logran concretar dichas expectativas?, ¿qué tal si esos alumnos contaran con un maestro que logra encuadrar sus deseos, aspiraciones y definiciones de vida para que se den cuenta de la valía de sus aspiraciones y acciones como algo importante y digno de verse con un sentido más productivo y asertivo?

¿En cuántas ocasiones hemos tenido un alumno que rechaza cualquier tipo de ayuda por más obvio que se perciba que la necesita?, ¿no sería de mucho provecho contar con una técnica que le haga ver con

claridad, de una manera nunca antes trabajada por el alumno, que en verdad necesita ayuda para lograr mejores resultados académicos o humanos? Y esto nos lleva a otra reflexión, cuando tenemos a un alumno desesperado, en busca de ayuda, ¿cómo sabemos que empleamos herramientas efectivas y asertivas para saber manejar el quiebre del alumno?

¿Qué tipo de personas y docentes podemos ser cuando hemos hecho un viaje interno, descubrir con más precisión lo que somos, cuando encuadramos pensamientos y acciones, liberados del ego y sabemos vivir en paz interna? Ésta es la idea de un *coach*, una persona conectada consigo mismo, con su espiritualidad, con la realidad y para poder ayudar a que la gente a su alrededor crezca. Una persona que puede orientar a las personas para que sus sueños sean realidad, que puede hacerlo porque ya vive en esa frecuencia. ☸

¹ VILANOVA, C. (2009). *Descubrir y liberarse del ego*. México: Spanish Pubs.

Referencias

Bou, J. (2009). *Coaching para docentes: El desarrollo de habilidades en el aula*. Madrid: Club Universitario.

FERRÉS, J. (2008). *La educación como industria del deseo*. Madrid: Gedisa.

VILANOVA, C. (2009). *Descubrir y liberarse del ego*. México: Spanish Pubs.

La importancia de desarrollar competencias emocionales

Dra. María Cristina Centeno Herrera

● UNID Gómez Palacio



El presente artículo aborda la temática de la competencia emocional, la cual surgió a partir de la experiencia recabada a lo largo de la trayectoria de la autora como docente en todos los niveles educativos, desde preescolar hasta posgrado. Se tiene como objetivo destacar la importancia de evitar dejar a un lado nuestra parte emocional, ya que es un aspecto que nos distingue como seres humanos y que debido al mundo cambiante en el que vivimos nos permite adaptarnos a todas aquellas circunstancias que se nos presenten.

This article raise the issue of emotional competence, which emerged from the experience obtained over the career of the author as teacher at all educative levels, from preschool to postgraduate. It claims to highlight the importance of keeping aside our emotional side, because it is one aspect that distinguishes us as human beings and that due to the changing world in which we live we can adapt to all circumstances that come.

● La Doctora [María Cristina Centeno Herrera](#) es Docente del área de Tecnología Educativa en la UNID Sede Gómez Palacio. Cuenta con un Posdoctorado en Teoría de la Ciencia en la UA de C. Se ha dedicado a la docencia por 24 años, de los cuales 19 han sido en la educación de nivel de Superior.

Entre el ser y el deber ser

Hoy en día es común hablar de una serie de conceptos que invaden nuestro actuar, la globalización, el efecto dominó, la crisis, el caos, los cambios climáticos, entre otros; la educación, por ende, no puede quedarse fuera de esta serie de cambios vertiginosos en los que el mundo actual se desenvuelve.

Quienes nos dedicamos de manera directa o indirecta a la hermosa y compleja tarea de educar sabemos y estamos ciertos de que cada día dicha acción exige una serie de elementos que la hace única, especial.

Bien es sabido que en la actualidad la sociedad vive una profunda crisis de identidad. Los prototipos cambian constantemente y el papel de la familia con los que crecimos los adultos actuales difiere casi o totalmente de lo que la familia contemporánea es. Hoy nos enfrentamos a una serie de retos para los cuales la gran mayoría de nosotros no estamos preparados. Hombres y mujeres, por igual, se enfrentan a la incertidumbre del ser contra el deber ser. ¿Por qué?

Mucho se ha hablado de la incorporación de la mujer en el ámbito laboral, acto que en algunas ocasiones ha sido enaltecido por la osadía femenina de incorporarse en ámbitos que con antelación eran exclusivos del sexo masculino; o, en caso contrario, de los hombres que se han atrevido a romper estereotipos y realizan actividades propias de las mujeres.

Pero, ¿qué hay detrás de todo esto, qué pasa con la mujer u hombre cuyo trabajo se realiza no por gusto, sino por necesidad; con el ser humano que sale a laborar con la incertidumbre de una serie de pagos y cuyo sueldo no alcanza ni para cubrir sus necesidades primordiales; que son trabajadores, padres, pareja, hijos, abuelos, yernos o nueras, en fin, seres que no se pueden dar el lujo de enfermarse por el miedo de no completar la receta médica o porque no se pueden dar el lujo de descansar un día, ya que el mundo puede paralizarse si ellos no están presentes.

Personas, seres humanos que han perdido su identidad personal, emocional, por vivir una vida que muchas de las ocasiones no pidieron vivir, poseedores de un autoconcepto totalmente desvalorizado.

¿Para qué desarrollar competencias emocionales?

Los constantes cambios y exigencias internacionales más la búsqueda de la implementación de un pertinente Plan de Nación han provocado una serie de reformas en el sector educativo en México, en el que ningunos de los niveles ha quedado exento. El modelo que se está retomando es el del trabajo a través de competencias.¹

Al hablar de competencias, no hay que olvidar que su polisemia conceptual permite retomarlo desde diferentes perspectivas. Por ejemplo, SEP (2004) las define como el conjunto de capacidades que incluye conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas que una persona logra mediante procesos de aprendizaje y que se manifiestan en su desempeño en situaciones y contextos diversos. De igual forma, las manifiesta como la conjunción de un saber hacer, con un saber y la valoración de las consecuencias del impacto de ese hacer: lo resume como la manifestación de la puesta en juego de conocimientos, habilidades, actitudes y valores (SEP, 2007).

Tobón, Pimienta y García (2010) las definen como las actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer.

Si reflexionamos sobre el orden de los conceptos que retoma cada autor, tendríamos que delimitar si el orden de los factores altera o no el producto; etno-semánticamente se abordaría la metáfora de qué fue primero, el huevo o la gallina.

Pudiéramos seguir enunciando definiciones, lo importante no es eso, sino la necesidad de sintonizarnos en el mismo canal y conocer, comprender y aplicar lo que son las competencias (Zarzar, 2007).

En cuanto a las emociones, resultan ser fenómenos psicofisiológicos eficaces que posibilitan la adaptación a ciertos cambios ambientales. Al hablar de la psicofisiología, se puede observar que éste es un concepto compuesto. Se identifica el aspecto psicológico y el fisiológico de manera conjunta.

Psicológicamente, las emociones pueden provocar la alteración de la atención, que sube de rango las conductas en la jerarquía de respuestas del ser humano, lo que desemboca en una activación de redes asociativas de la memoria.

En cuanto a lo fisiológico, las emociones se encargan de organizar las respuestas de los distintos sistemas biológicos, como las expresiones faciales, voz, el sistema nervioso autónomo y el sistema endócrino; a través de esto se produce un comportamiento interno óptimo más efectivo.

¹ El trabajo a través de competencias data desde los años ochentas en México.

Las emociones posibilitan establecer una correlación entre el ser humano y su entorno, direccionando su actuar hacia ciertas personas, objetos o acciones y la reacción que sobre esto se presente. A partir de lo anterior, las competencias emocionales se consideran

como la capacidad humana de sentir, entender, controlar y modificar estados de ánimo en uno mismo y en los demás. No se trata de ahogar o reprimir las emociones, lo pertinente es saber dirigir las y equilibrarlas; a bien de nuestra salud emocional. ☸

Referencias

CRUZ, R. (2010). *¿De dónde surgen las competencias?* Publicado en el Siglo de Torreón.

SEP (2004). *Programa de Educación Preescolar*. México: SEP.

SEP (2007). *Programa de Educación Secundaria 2006*. México: SEP.

TOBÓN, S., PIMIENTA, J., Y GARCÍA, J. A. (2010). *Secuencias didácticas: aprendizaje y evaluación de competencias*. México: Pearson.

ZARZAR C. (1997). *Habilidades básicas para la docencia*. México: FCE.

