



## RESUMEN

El tema de la tesis es: Análisis del *coaching* para la inteligencia interpersonal de los estudiantes de educación media. En el primer capítulo se identifica la epistemología del *coaching*, parte del contexto del *coaching*, historia, tipos, metodología, programación neurolingüística, inteligencias múltiples, estructura, neurobiología y su filosofía. En el segundo capítulo ingresa el *coaching* a un escenario de aplicación y sus procesos de acompañamiento en educación a los estudiantes como el descubrirse mediante el diálogo amerita una herramienta lingüística. En el tercer capítulo se realiza la planificación y un análisis cuantitativo y cualitativo del *coaching* en sus niveles de habilidades sociales y empatía para la inteligencia interpersonal de los estudiantes del Colegio “Benigno Malo”.

**Palabras Claves:** *coaching*, pensamiento, *coachee*, mayéutica, inteligencia interpersonal, *coach*, potencial, *performance*.



## ÍNDICE

|                                                                       |           |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------|
| Introducción                                                          | 7         |
| Objetivos                                                             | 9         |
| <b>CAPÍTULO I</b>                                                     | <b>10</b> |
| <b>INVESTIGA PARA APRENDER</b>                                        | <b>10</b> |
| 1.1 Definición de <i>coaching</i>                                     | 10        |
| 1.2 Historia del <i>coaching</i> .                                    | 12        |
| 1.3 Tipos de <i>coaching</i> .                                        | 16        |
| 1.4 Metodología del <i>coaching</i> .                                 | 18        |
| 1.4.1 Formación                                                       | 19        |
| 1.5 Programación Neurolingüística.                                    | 21        |
| 1.5.1 Qué es lo que la PNL aporta al coaching                         | 23        |
| 1.6 Inteligencias múltiples: Énfasis de la inteligencia interpersonal | 24        |
| 1.6.1 Inteligencia interpersonal                                      | 25        |
| 1.6.1.1 Empatía                                                       | 26        |
| 1.6.1.2 Habilidades sociales                                          | 27        |
| 1.6.2 Resumen de inteligencia interpersonal: Primera parte            | 29        |
| 1.6.3 Resumen de inteligencia interpersonal: Segunda parte            | 29        |
| 1.6.4 Maneras de aprender                                             | 30        |
| 1.7 Estructura del <i>coaching</i> en la Teoría del Constructivista.  | 31        |
| 1.7.1 Etapas de Piaget                                                | 31        |
| 1.7.2 El estilo de interrogación                                      | 36        |
| 1.8 Neurobiología del <i>coaching</i> .                               | 37        |
| 1.9 Filosofía y Modelo Conceptual del <i>coaching</i> .               | 41        |
| Conclusión                                                            | 41        |
| <b>CAPÍTULO II</b>                                                    | <b>75</b> |
| <b>DESCÚBRETE</b>                                                     | <b>75</b> |
| 2.1 Etapas de los procesos del <i>coaching</i> .                      | 75        |
| 2.1.1 Proceso de coaching                                             | 76        |
| MARCO ANTONIO LEDESMA AYORA /2010                                     | 2         |



|                                                                                                                       |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 2.2 Aplicación del <i>coaching</i> a estudiantes.                                                                     | 78         |
| 2.3 Procesos de Medición para la inteligencia interpersonal.                                                          | 81         |
| 2.4 Acompañamiento del <i>coaching</i> en educación media.                                                            | 85         |
| 2.4.1 Valores                                                                                                         | 85         |
| 2.4.2 Rueda de valores                                                                                                | 86         |
| 2.5 <i>Feedback</i> y Lenguaje corporal.                                                                              | 88         |
| 2.6 Modelo PISTA.                                                                                                     | 90         |
| 2.7 Performance y entrenamiento.                                                                                      | 93         |
| 2.8 La teoría de Feuerstein y el <i>coaching</i> para la inteligencia interpersonal.                                  | 98         |
| 2.8.1 Mediación de regulación y control del comportamiento                                                            | 100        |
| 2.8.2 Mediación del sentimiento de competencia                                                                        | 100        |
| 2.8.3 Mapa Cognitivo                                                                                                  | 101        |
| Conclusión                                                                                                            | 103        |
| <b>CAPÍTULO III</b>                                                                                                   | <b>104</b> |
| <b>NO LO PUEDO CREER</b>                                                                                              | <b>104</b> |
| 3.1 Metodología                                                                                                       | 104        |
| 3.2 Universo y muestra                                                                                                | 105        |
| 3.3 Planificación y ejecución                                                                                         | 105        |
| 3.4 Análisis del <i>coaching</i> para la inteligencia interpersonal de los<br>estudiantes del Colegio “Benigno Malo”. | 117        |
| 3.4.1 Introducción                                                                                                    | 117        |
| 3.4.2 Análisis                                                                                                        | 118        |
| Conclusiones                                                                                                          | 127        |
| Conclusiones Finales                                                                                                  | 133        |
| Recomendaciones.                                                                                                      | 135        |
| Fuentes Bibliográficas                                                                                                | 138        |
| Anexos                                                                                                                | 142        |



UNIVERSIDAD DE CUENCA  
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MAESTRIA EN EDUCACIÓN DESARROLLO DEL PENSAMIENTO

---



**UNIVERSIDAD DE CUENCA**  
**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**MAESTRIA EN EDUCACIÓN Y DESARROLLO DEL PENSAMIENTO**

**ANÁLISIS DEL *COACHING* PARA LA INTELIGENCIA INTERPERSONAL DE  
LOS ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN MEDIA.**

**TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE MAGÍSTER EN  
EDUCACIÓN Y DESARROLLO DEL  
PENSAMIENTO.**

**AUTOR: MARCO ANTONIO LEDESMA AYORA.**

**DIRECTORA: MST. MARTHA COBOS.**

**CUENCA - ECUADOR  
2010**



## DEDICATORIA

A mi mejor amigo, que me ha iluminado en todo momento guiándome con su luz: **Dios.**

A mis padres, con mucho cariño que me han sabido comprender y brindar su apoyo incondicional, les quiero: **Leoncio y Amada.**

A mi hijo, una persona excepcional que admiro y quiero mucho, cada día formas parte de mi potencial: **Anthony Alexander.**

A mis hermanos, el apoyo y la comprensión siempre existirá entre nosotros: **Leoncio, Jenny, Fabián, Fernando y Diego.**



### **AGRADECIMIENTO**

A mis padres que han sabido darme su coyuntura inconmensurable, para realizar mi trabajo.

Mis sinceros agradecimientos a mi directora de tesis: Dra. Martha Cobos por su apoyo brindado en esta investigación y admiración a su experiencia, que me ha encaminado con eficiencia en este análisis.

A mis facilitadores, que aportaron sus conocimientos y experiencia, canalizando mi motivación para ejecutar mis objetivos: Antonio Espinoza, Roberto Follari, Wilman González, Freddy Álvarez, Mónica Bustamante, Diego Pineda y Verónica Zambrano.



## INTRODUCCIÓN

Dentro de la educación, existen factores importantes para que se efectúe la enseñanza-aprendizaje, teniendo en cuenta que el desarrollo del pensamiento ejecuta funciones cognitivas y prácticas para mejorar conocimientos, habilidades, cimentando las bases conceptuales y científicas mediante sus procesos metodológicos y así obtener una conducta humana que tiene avances en las estructuras de pensamiento, donde éste es el que da sentido a la vida cotidiana basándose en valores y actitudes de cada estudiante.

La aplicación del coaching se basa como una metodología importante, con un estilo de interrogación, "Su recurso fundamental es la pregunta. El arte socrático tiene, por lo tanto, absoluta importancia en el estilo didáctico de todo mediador" (Tébar, 103). Por lo tanto, se ha visto necesario la aplicación del *coaching*, para el contexto educativo.

El *coaching* es la relación humana existente entre el *coach* (entrenador) y el *coachee* (alumno), constituyendo un sistema de conceptos, modelos, herramientas de trabajo e instrumentos de evaluación, partiendo de una aplicación de preguntas de carácter mayéutico como factor del desarrollo. El educador y el educando notifican una construcción especial, razón por la cual se busca el bienestar, con un análisis del *coaching* para la inteligencia interpersonal, beneficiándose los estudiantes de educación media. Este trabajo, se equipara con la misión de promover, generar y difundir conocimientos a través de la investigación y, al



mismo tiempo, mejorar el entorno cognitivo para la inteligencia interpersonal que permita asistir al progreso de la sociedad. Las relaciones entre estudiantes, constituyen un factor clave para el aprendizaje de las emociones, es por esto que la inteligencia interpersonal es muypreciado en el escenario educativo, abarcando temas como autoestima, manejo de las emociones, motivación, capacidad para establecer empatía y comunicarse eficazmente.

Cuando enseñamos a un grupo de personas a veces estamos convencidos que todos van a entendernos porque todos nos escuchan, o pensar que todos son iguales porque interpretamos así. “Esta inercia hace que, en ocasiones, estos estados puedan pasar un tanto desapercibidos o enmascarados bajo quejas somáticas, dificultades escolares, inestabilidad, enojo, repliegue sobre sí” (Ortega, 102) y otros estados que necesitan atención.

Finalmente, con esta investigación se traslada el bienestar al ambiente educativo, aportando de esta manera a la ciencia y a la obtención de los objetivos de los estudiantes de educación media, otorgando herramientas esenciales para pensar y aprender, que se llevará a cabo en el Colegio Benigno Malo, según la teoría de Feuerstein; con un grupo de 10 estudiantes a quienes se aplicará el *coaching* y otro grupo de 10 estudiantes para su comparación.



## **OBJETIVOS:**

### **GENERAL**

Analizar y aplicar los procesos del *coaching* para determinar su influencia en la inteligencia interpersonal de los estudiantes de educación media.

### **ESPECÍFICOS**

- Analizar los procesos del *coaching*.
- Aplicar las herramientas del *coaching*.
- Identificar los resultados de la aplicación de los procesos del *coaching* confrontando con la inteligencia interpersonal con un grupo experimental y control del Colegio “Benigno Malo”.



## CAPÍTULO I

### INVESTIGA PARA APRENDER

En este capítulo se realizará la epistemología del *coaching*, se ha visto necesario identificar el contexto que lo envuelve, es por esta razón la investigación para el aprendizaje del *coaching*, donde se profundiza en un nivel teórico como su definición, historia y estructuras que coadyuvan su funcionamiento para la inteligencia interpersonal de los estudiantes.

#### 1.1 Definición de *coaching*.

El *coaching* es una herramienta para el mejoramiento del ser humano, pudiéndose aplicar en varios ámbitos como educativo, personal, deportivo, profesional y principalmente en el aprendizaje. Para Gardner “Se considera como un entrenamiento cognitivo para superar obstáculos. Debemos entrenar a los niños en las inteligencias personales desde la escuela” (Goleman, 62). Su definición es polisémica pero siempre con un estilo de mejoramiento y proyección al futuro basándose en metas a corto y largo plazo.

“*Coaching* es el arte de asistir a las personas para que logren sus objetivos, superando sus limitaciones y potenciando sus fortalezas” (Ortiz, 1). Ayudando así, a escoger una nueva vida y una visión, encargándose de uno mismo e influenciar en los demás de manera positiva.



“En sentido puro, es el arte de la mayéutica” (Medina y Perichon, 21) que coadyuva el desarrollo y desplazamiento de acción para obtener mayor plenitud en nuestro desempeño, la maestría en preguntar es especial, siendo recomendable:

Para la formación en valores es oportuno el uso del método Socrático que se inspira, como su nombre lo indica, en el filósofo griego Sócrates (siglo V a.C) y consiste en buscar o aclarar ideas y conceptos a partir del diálogo basado en preguntas por parte del profesor, para que el estudiante construya significado, en conjunto con el grupo, y clarifique sus creencias y valores.

En la implementación de este método, se plantean preguntas basadas en los elementos del razonamiento y en los estándares intelectuales. Se cuestionan las posturas y las implicaciones del problema que se está tratando, la relevancia de la información y de las ideas que se presentan, y los diferentes puntos de vista sobre el tema. La práctica del método Socrático desarrolla también la metacognición porque se hace el ejercicio de escuchar ‘la voz interior’ o de pensar en voz alta (Creamer, 117).

La palabra *coaching* significa entrenamiento. “Su aparición oficial como disciplina sería tuvo lugar en EE.UU. en el terreno deportivo hace unos veinte años.” (Bou, 13) Donde el *coach* es el director técnico que ayuda a los jugadores cómo lograr una mejor actuación y solucionar problemas. Se identifica al *coach* como (entrenador, mediador, profesor) y al *coachee* o *coacheado* como (entrenado, estudiante).



“Popularmente se reconoce al *coaching* como un sistema para el crecimiento y desarrollo del jugador mediante su acompañamiento en el terreno de juego, y ello es parte del enfoque [...] incluye, conceptos, estructuras, procesos, herramientas de trabajo e instrumentos de medición y grupos de personas” (Salazar y Molano, 4) de forma similar, en el campo educativo, el profesor podría convertirse en mediador que acompaña a sus alumnos para su entendimiento en sus tareas, mediante evaluaciones en sus avances.

El ayudar a los estudiantes a descubrir sus fortalezas, habilidades para que formen su visión, misión y políticas, pasa a otro escenario como ser humano y estudiante, con mejores y extraordinarios resultados; por lo tanto, es necesario el re-aprendizaje en otros esquemas de pensamiento y otras técnicas de *educación*. Con este método, cuando se ejecuta de manera correcta, juegan preguntas muy importantes; en cuanto a la educación ¿nos hacemos preguntas nosotros mismos? Se crea un ambiente interactivo para que el alumnado desarrolle hábitos de pensamiento facilitándose la metacognición.

## **1.2 Historia del *coaching*.**

El *coaching* tiene sus principios con el método que utilizaba Sócrates en la antigua Grecia para sacar de sus discípulos el conocimiento que tenían dentro y que aún no habían desarrollado. A través de preguntas, hacía que encontraran las respuestas por sí mismos.



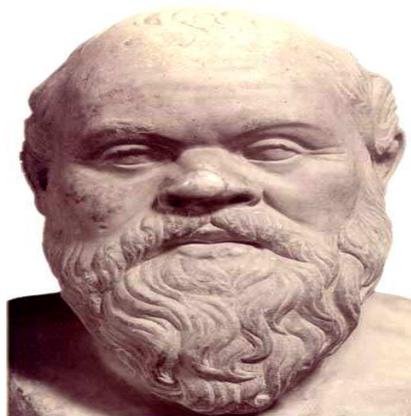
En cuanto a su apariencia, siempre se describe a Sócrates como un hombre rechoncho, con un vientre prominente, ojos saltones y labios gruesos, del mismo modo que se le atribuye también un aspecto desaliñado. Sócrates se habría dedicado a deambular por las plazas y los mercados de Atenas, donde tomaba a las gentes del común (mercaderes, campesinos o artesanos) como interlocutores para someterlas a largos interrogatorios.

Este comportamiento correspondía, sin embargo, a la esencia de su sistema de enseñanza, la *mayéutica*, que él comparaba al arte que ejerció su madre: se trataba de llevar a un interlocutor a alumbrar la verdad, a descubrirla por sí mismo como alojada ya en su alma, por medio de un diálogo en el que el filósofo proponía una serie de preguntas y oponía sus reparos a las respuestas recibidas, de modo que al final fuera posible reconocer si las opiniones iniciales de su interlocutor eran una apariencia engañosa o un verdadero conocimiento

(<http://www.biografiasyvidas.com/biografia/s/socrates.htm>).

### **Sócrates**

470(469) a. de C.



Fuente <http://www.biografiasyvidas.com/biografia/s/socrates.htm>



Lo consideraban bastante reflexivo, “Sócrates nació en Atenas por el año 469 a. de C., siendo su padre Sofronisco, escultor, y su madre Fenareta, comadrona” (Sciacca, 155) su misión fue educar a los pobladores de Atenas como divinidad de su vida, era un conversador trascendental en las calles, vivía con la idea de que la virtud y la felicidad eran dos entidades que ascendían en coyuntura. Lo fundamental era promover la búsqueda de la verdad basado en el bien, trabajaba en el descubrimiento del concepto, y en consecuencia la mayéutica mira la verdad desde adentro. En la ejecución del *coaching*, basado en la mayéutica inicia ésta herramienta con algunos co-autores y sus modelos.

La palabra *coach* ha sido derivada del vocablo "coche", de origen húngaro. En un principio, *coche*. era un vehículo tirado por animales que transportaba personas. En los siglos XV y XVI, comenzó a hacerse popular la ciudad húngara de *Kocs* situada a 70 Km de Budapest. A partir del nombre de esa población, que era parada obligada de los carruajes que hacían el viaje entre Viena y Budapest, surge la palabra *kocsi* (pronunciada "cochi"). El término pasó luego al idioma alemán como *kutsche*, al italiano como *cocchio* y al español como coche. Como el coche cumple la Función de transportar a las personas de un lugar a otro, el *coaching* transporta a las personas desde el lugar donde se encuentran hasta el lugar donde quieren llegar (Medina; Perichon, 21-22).

En 1994 son presentadas las teorías de Ken Blanchard sobre la experiencia de uno de los *coaches* mundialistas más famosos: Don Shula, quien fuera *coach* del equipo de la liga de futbol americano los Dolphins de Miami, y quien los dirigió durante 22 años, llevándolos a las finales (el famoso SuperBowl americano) durante cinco temporadas



de grandes ligas. Don Shula ha sido exponente del *coaching* en los Estados Unidos, *coach* de *coaches* (Evies y et al, 1).

¿Cómo llevó a sus estudiantes o jugadores a ganar por tantos años en las grandes ligas? ¿El entrenamiento también era intelectual? ¿Cuál era la estructura cognitiva que aplicaban? ¿Qué metodología seguían para ser muy eficientes?

Actualmente se toma como un gran referente dentro del *coaching* a John Whitmore, nacido en Londres, que ha venido dando modelos de entrenamiento como Performance para organizaciones con sus seguidores. El *coaching* coadyuva con la Programación Neurolingüística con sus autores: Richard Bandler y John Grinder, los cuales han dado avances para nuevos caminos, en el *coaching* específico otros como Ken Blanchard, Anthony Grant, Jim Selman, Timothy Gallwey, Robert Dilts, María Poch, Salvador García, Leonard Thomas, Ana Perichon, Omar Salom, Ana Quintanilla, Michael Hall, Alain Cardon, Rafael Echeverría, Humberto Maturana, Fernando Flores, Laura Whitworth, Roberto Bravo, Katie Dardagan, Ramiro Garza, Liliana Medina, Ernesto Iturralde, Jane Upton, Hernán Cerna, Lidia Muradep, Gilberto Salazar, Leonardo Wolk, Oscar Orellana, Ana Schack, Mario Puig, María Carmona, Pam Richardson, Mauricio Molano, Pedro Makabe, Leo Ravier, Carmen Duhne, Marshall Cook, Fred Kofman, Joseph O Connor, Vivian Acosta, Akiko Maeker, Johanna Fullerton, Anne Whyte, Isabella Reyes, en Latinoamérica y específicamente en Ecuador surge los trabajos destacados del Dr. José Torres: como su libro titulado *La supermotivación*, su centro de formación en la ciudad de Guayaquil, de quien tuve el gusto de ser su



estudiante y compartir experiencias junto con Anibal Pentón, Alfredo Pérez, José Ordóñez y Nelsa Curbelo, desempeñan también trabajos de Frank Palomeque y Ximena Arango, cada uno dedicado a sus áreas.

Aproximadamente la formación en *coaching* se encuentra entre los 15.000 a 30.000 dólares, lo que resulta dificultoso adquirir conocimientos sobre ésta herramienta. Cabe considerar que en Ecuador y en el mundo existe poca investigación del *coaching*, y si lo hay no ha sido muy visible en la investigación de documentos.

### **1.3 Tipos de *coaching*.**

Considerando que varios autores presentan diversas clasificaciones, con el fin de identificar a todos ellos para éste trabajo he tomado los siguientes tipos:

- Personal: se refiere al trabajo personal donde el *coachee* puede desarrollar sus ideales y dimensiones a mejorar como sus relaciones.
- Profesional: el *coaching* posee sus parámetros de trabajo que facilitan toda profesión, acelera procesos para obtener nuevos resultados con eficacia.
- Deportivo: se refiere que los deportistas pueden disponer de sus propias herramientas a ser utilizadas en un campo de juego, y desplazar habilidades que antes estaban escondidas.



- Filosófico: “es una modalidad de *coaching* que busca evitar la fragmentación conceptual que existe en las diversas escuelas de coaching, formulando el mismo a través de fundamentos filosóficos que le den un sustento adecuado y que brinden un sólido carácter académico” (<http://es.wikipedia.org/wiki/Coaching>).
- Ejecutivo: “Trata con personas dotadas de autoridad y poder dentro de alguna organización” (O Connor y Lages, 38) está dirigido a nivel organizacional o empresarial, asistiendo a grupos de trabajo para canalizar de manera óptima las habilidades.
- Cognitivo: se dedica a la flexibilidad mental y al trabajo cerebral donde se genera cambios en el pensamiento.
- Ontológico: “trabaja sobre el tipo de observador que somos de la realidad. Supone que cada uno de nosotros tiene una experiencia del mundo que es coherente con nuestra manera de actuar” (Ortiz, 1) es trascendental y metafísico, ya que estudia ámbitos de la existencia y las razones de vida.
- Sistémico: trabaja con estándares y principios que le ayudan a superar los conflictos.
- Educativo: “Radica en ayudar a aprender en lugar de enseñar” (Medina y Perichon, 22) con éste tipo de *coaching* se identifica ésta investigación, la cual sostiene el aprendizaje y específicamente la inteligencia interpersonal



de los estudiantes que consiste en obtener estrategias para su desarrollo y el descubrimiento de sus talentos.

#### **1.4 Metodología del *coaching*.**

Dentro del *coaching* cada *coach* utiliza una metodología de acuerdo a su aplicación, el cual ha generado críticas, ya que personas que lo ejercen sin información, como:

No utiliza una metodología claramente definida. El gran y rápido crecimiento de la disciplina ha tenido como consecuencia la aparición de individuos que ofrecen sus servicios como *Coaches* cuando en realidad no cuentan con la apropiada formación para ello. La inexistencia de regulaciones académicas y certificaciones apropiadas, dificultan el control de la práctica y la calidad de la misma. Muchas corrientes confluyen bajo la denominación del *Coaching*, haciendo que la oferta sea muy heterogénea y en ocasiones poco seria (Wikipedia, <http://es.wikipedia.org/wiki/Coaching>).

Dentro de este artículo citado existe una gran confusión con relación al *coaching*, que el lector no identifica nada, considero que hay miles de *coachees* en el mundo, pero talvés, somos pocos o numerados los que estamos haciendo investigación sobre *coaching*. Creo que deben exponerse estudios como éste, para no pasar tiempo y crear confusiones a nuevas generaciones.



### 1.4.1 Formación

Considero que es necesario que las personas que ejercen este arte, deben cursar el siguiente camino:

- 1.- Buscar una comunidad reconocida a nivel internacional donde se forman con:
- 2.- Certificación (avalada por el/los co-autor/es de la herramienta)
- 3.- Licencia
- 4.- Master (Recomendable)
- 5.- Trainer
- 6.- Post Trainer

Tomando en cuenta para éstos tipos de comentarios si nos guiamos en los fundamentos de la Programación Neurolingüística, se opinaría diferente, pero si el *coach* tiene una formación, los resultados lo darán los *coachees* y la investigación científica.

Estoy de acuerdo que personas sin formación no deben ejercerlo y éticamente no es válido, porque estamos tratando con seres humanos. Definitivamente la persona que ejerce el *coaching* debe tener formación, luego **realizar investigación**, por lo menos desde cuarto nivel de educación superior para



ofrecer y construir conocimientos con la humanidad, caso contrario es simplemente un espectador (hincha del juego) del *coaching*.

En la obra de Wolk muestra la siguiente metodología:

- Escucha activa y reflexiva.
- Intuición.
- Respeto hacia el otro como un legítimo otro.
- Centrarse en el cambio ontológico, no en intereses propios, no dar consejos (aunque en algunas oportunidades se plantean excepciones).
- No decirle al *coacheado* qué hacer, ni mucho menos cómo debe ser o actuar.
- Eliminar el “tienes que...”, “deberías...”, “lo correcto sería...”.
- Validar la opinión del *coacheado* –aunque no acuerde- y ayudarlo a rearticular su creencia.
- No presionar. No formular interpretaciones psicoanalíticas.
- Empatía.
- Maestría en la formulación de preguntas (Wolk, 106).

Aquí es el momento donde el profesor pasa a otro nivel para el momento de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes. “Podemos describir la función actual del profesor como la de *entrenador de alumnos*. Entrenador es alguien que conoce las posibilidades de su pupilo, que le señala unas metas apropiadas, le motiva, le exige y le prepara unas secuencias de entrenamiento eficaces para alcanzar los objetivos propuestos” (Castillo y Cabrerizo, 310-311).



Finalmente, el análisis del *coaching* para la inteligencia interpersonal de los estudiantes, se conseguirá mediante la obtención del logro de sus objetivos propuestos, solucionando sus conflictos de manera eficaz, facilitando sus habilidades y actitudes, mejorando sus hábitos, tipos de pensamientos, autoevaluación y en consecuencia, su calidad de vida mediante su metacognición aplicada con su propia sinergia de manera holística.

### **1.5 Programación Neurolingüística.**

*Origen:*

La programación Neurolingüística(PNL) nace en California en la década de los 70. sus creadores fueron John Grinder, en ese entonces profesor de lingüística en la Universidad de California en Santa Cruz, y Richard Bandler, estudiante de Psicología en la misma Universidad.

Ambos estaban interesados en comprender cuál era la clave de los terapeutas eficaces clínicamente. Su búsqueda los llevó a estudiar a tres renombrados profesionales: Frits Perls(terapia gestáltica), Virginia Satir(terapia familiar sistémica) y Milton H. Erikson(hipnoterapia) (De Chajet, 1).

Bandler refería que la PNL no es una teoría, sino una actitud que cualquier persona puede acceder, practicar consigo mismo y con formación especializada aplicar a los demás. Dentro de su etimología se conserva la siguiente manera:



Programación. Se refiere a todo el repertorio de pensamientos, sentimientos y comportamientos que funcionan de forma completamente automática sin que participe nuestra conciencia.

Neuro. Incluye, además de nuestro sistema nervioso y los distintos filtros personales (como las creencias y mapas de la realidad), nuestros sentidos: visión, audición, olfato, gusto, sus respectivos órganos y elementos físico-kinestésicos (tacto y sensaciones).

Lingüística. Comprende las diferentes maneras de comunicarnos con los demás, el uso de distintos tipos de lenguaje (verbal y no verbal) y la comunicación que establecemos con nosotros mismos a través del diálogo interior, las imágenes de recuerdos o proyecciones futuras y las sensaciones y sentimientos de nuestro archivo emocional (Puche, 15).

Su definición es abierta, Bandler y Grinder no encasillaron una definición exacta de la PNL, como recomienda José Torres, la definición es la que uno le da con la práctica. Mi definición sería: PNL es el estudio de la experiencia subjetiva que sirve como herramienta de entrenamiento para lograr nuestros objetivos y hacer realidad nuestras vidas en base a la actitud. A continuación detallo esta definición:

*Experiencia subjetiva:* es cada vivencia que la persona experimenta en base a nuestros sentidos que van conformando los pensamientos, sensaciones y actitudes.

*Entrenamiento para lograr nuestros objetivos:* es obtener conocimientos en un ámbito para llevarlos a la praxis que se relacionan con intereses personales e interpersonales.



*Hacer realidad nuestras vidas:* es palpar nuestros deseos y hacerlos reales que dan vida a nuestra existencia ante propuestas anheladas.

*Actitud:* es la mutación que identifica nuestros valores para obtener una virtud donde entran en juego las emociones y pensamientos.

Finalmente, de ésta manera, la Neurolingüística conforma una herramienta muy útil del *coaching*, fortaleciendo sus ejes de aplicación y sus fundamentos.

### **1.5.1 Que es lo que la PNL aporta al *coaching*?**

*Velocidad.* Las técnicas de PNL funcionan rápidamente.

*Planteamiento pragmático.* Si lo que haces no funciona, haz otra cosa.

*Actitud de fascinación.* Cada (estudiante) es único. ¿Cómo hace lo que hace? ¿Cómo puede hacerlo mejor?

*Técnicas sencillas.* La PNL ofrece una serie de técnicas sencillas hechas a medida de las necesidades del *coaching*.

*Apreciación del modo en que interactúan objetivos, valores y creencias.* Ésta es la esencia del proceso de *coaching*.

*Sintonía y confianza.* Prerrequisitos de toda buena relación de *coaching* (O Connor y Lages, 15-16).

Considero que los siguientes postulados de la PNL apoyan también de la siguiente manera al *coaching*:



*El mapa no es el territorio:* ante una misma realidad hay diferentes percepciones, su pensamiento no es todo en el mundo y no siempre usted tiene la razón, únicamente es una percepción del mismo y es diferente en cada estudiante, a veces la realidad no es solo lo que uno piensa.

*No hay fracasos, sólo retroalimentación:* La retroalimentación es un mecanismo muy importante que aumenta el valor de algunas reglas de actuación, si consigue retroalimentación en el ámbito de la educación trae mayores ventajas, se trata de la armonía de una actividad y sus resultados, la evaluación de desempeño en 360°, se recomienda para superar el desarrollo interno de la educación y que también se puede realizar a nivel personal.

*Cada quien hace lo que puede con la información que tiene en determinado momento:* Pienso que con éste postulado es un referente para evitar el arrepentimiento y no vivir del pasado.

### **1.6 Inteligencias múltiples: Énfasis de la inteligencia interpersonal.**

Dentro del *coaching* se torna elemental las relaciones con los demás, considerándose primordial el influenciar positivamente en un proceso de entrenamiento para la enseñanza-aprendizaje.

Entre la gente joven, especialmente, los problemas de relación son un desencadenante de la depresión. La dificultad aparece tanto en su relación con los padres, como con los pares. Con frecuencia los niños y



los adolescentes con depresión son capaces de hablar sobre las causas de su tristeza, o renuentes a hacerlo. Parecen no poder clasificar apropiadamente sus sentimientos, mostrándose en cambio hoscos e irritables, con impaciencia, caprichos y enfado, especialmente hacia sus padres (Goleman, 277).

El descubrimiento de las inteligencias para el *coaching* sería un paso para identificarse así mismo y a los demás. Los estudiantes necesitan descubrir cuales son sus fortalezas para poder trabajar con sus debilidades. Parece ser una falencia dentro de la educación a todo nivel, su autodescubrimiento siendo necesario descubrir las fortalezas desde la infancia.

A continuación vamos a analizar la inteligencia interpersonal:

### **1.6.1 Inteligencia Interpersonal**

La Inteligencia interpersonal es “el modo en que nos relacionamos con los demás: mediante la empatía y habilidades sociales” Basado en: (Leyton, 68) facilitan el entendimiento en el entorno humano. Aquí se considera primordial el aprendizaje en grupos donde prima lo interpersonal para poder sostener el principio de saber ser, al estar inmersos los estudiantes en una comunidad de indagación amerita que aprendan y apliquen su inteligencia interpersonal para obtener bienestar. Como veremos la empatía y las habilidades sociales generan bienestar.



### 1.6.1.1 Empatía

La empatía incluye los siguientes factores: “Conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones ajenas” (Goleman, La práctica 38).

La empatía ha sido considerada como la base principal de las habilidades sociales y el punto de partida para el desarrollo de las mismas. Se define como la habilidad para tener conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones de los otros y por lo tanto, estar en capacidad de responder adecuadamente frente a éstos. Se ha ejemplificado como la facilidad para ponerse en los zapatos del otro y ser capaz de mirar desde la perspectiva del otro.

Cuando dos personas se relacionan con empatía, se genera una coordinación especial, casi una danza en la que son sincronizados muchos de los aspectos del lenguaje no verbal, que refuerza la manifestación y expresión de la emoción (González, 23-24).

El desarrollo de la empatía es un pilar esencial para el docente hacia los estudiantes, modelando de esta manera, que se genere entre estudiantes a conseguir calidez en la enseñanza-aprendizaje, siendo así, la empatía se tornará como valor que siempre esté presente; el saber cuales son nuestros sentimientos refuerza nuestra personalidad, no obstante, el mirar desde la perspectiva del otro se confunde con nuestros pensamientos y aclara lentamente una visión diferente y en consecuencia un pensamiento diferente. “Cuando las personas se llevan bien decimos que están en <<empatía>> [...] A veces se conoce a alguien y desde el primer momento se siente uno a gusto con esa persona como si la conociera



desde hace años. ¿Qué es lo que produce la diferencia?” (Harris, 155) diría lo que produce la diferencia, es el sentimiento y pensamiento que un estudiante tiene por el otro(a).

#### **1.6.1.2 Habilidades sociales**

Daniel Goleman en su obra titulada *La práctica de la inteligencia emocional*, incluye las habilidades sociales a la: Capacidad para inducir respuestas deseables en los demás (38).

Mientras se avanza en el proceso de crecimiento, el individuo amplía progresivamente su ámbito relacional. Es así como en un principio el mundo del recién nacido se limita a los padres y en su defecto a la persona encargada de su cuidado. Posteriormente empieza a incluir otros seres como miembros de la familia extensa, vecinos y otros niños cuando se integra a la vida escolar.

Este pequeño recorrido que continúa enriqueciéndose con numerosas relaciones, hace pensar en la importancia del desarrollo de las habilidades sociales. Estas no son otra cosa más que aquellas capacidades que nos permiten manejar y vivir de manera más productiva las relaciones con las personas que conforman nuestro entorno. En algunas oportunidades podemos concluir que existen personas que nacen con ellas, pero lo importante es tener en cuenta que estas pueden ser aprendidas y desarrolladas. Las habilidades sociales más importantes son la empatía, la comunicación, la construcción de relaciones interpersonales funcionales, la convivencia y el liderazgo (González, 23).



Los estudiantes no sólo necesitan desarrollar las habilidades sociales en el hogar, también deben desarrollarlo en su entorno educativo, ya que es donde se pone en práctica estos conocimientos y habilidades, para que pueda existir el compañerismo y un buen desempeño que tanto anhela la educación. “Una conceptualización de la conducta habilidosa implica la especificación de tres componentes de las habilidades sociales: conductual (el tipo de habilidad), personal (contexto interpersonal con quien tiene lugar) y situacional (El contexto ambiental)” (Ríos, 62). Siendo ésta una de las razones por la cual se está aplicando el *coaching* para el componente interpersonal.

La construcción de la inteligencia interpersonal se va creando *in situ*, donde se comparte con otros para que exista un aprendizaje significativo, por descubrimiento, basado en problemas, poniéndose en práctica los propios recursos de una comunidad educativa.

Es necesario que los docentes construyamos los conocimientos junto con los estudiantes en base al diálogo y en ésta dirección propone Armstrong, el siguiente cuadro:



### 1.6.2 Resumen de Inteligencia interpersonal: Primera parte.

| <b>Inteligencia</b>  | <b>Componentes clave</b>                                                                                                                       | <b>Sistemas de símbolos</b>                                             | <b>Estados finales máximos</b>                                               |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Interpersonal</b> | <b>Capacidad de discernir y responder adecuadamente a los estados de ánimo, los temperamentos, las motivaciones y los deseos de los demás.</b> | <b>Actitudes sociales (por ejemplo, gestos y expresiones faciales).</b> | <b>Consejero, líder político (por ejemplo, Carl Rogers, Nelson Mandela).</b> |

(Armstrong, 23)

Se debe considerar dentro del aula los sistemas neurológicos, los factores de desarrollo y sus manifestaciones para la ejecución de la enseñanza-aprendizaje, donde se aplique la metacognición del entorno educativo, Armstrong refiere que la inteligencia interpersonal se desarrolla con los siguientes elementos:

### 1.6.3 Resumen de Inteligencia interpersonal: Segunda parte.

| <b>Inteligencia</b>  | <b>Sistemas Neurológicos(áreas primarias)</b>                                                     | <b>Factores del desarrollo</b>                                                           | <b>Manifestaciones valoradas por las culturas</b>    |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| <b>Interpersonal</b> | <b>Lóbulos frontales, lóbulo temporal (en especial, del hemisferio derecho), sistema límbico.</b> | <b>El cariño y los vínculos afectivos resultan esenciales en los tres primeros años.</b> | <b>Documentos políticos, instituciones sociales.</b> |

(Armstrong, 25)



Tomando en cuenta la inteligencia interpersonal existen maneras de aprender, en la cual identifica preferencias de cómo piensan, que les gusta y que necesitan para desarrollarse. La inteligencia está ahí, los docentes deben promover los instrumentos y los canales adecuados para aprender.

#### 1.6.4 Maneras de aprender:

| Los niños muy          | Piensan                                     | Les gusta                                                                     | Necesitan                                                                                         |
|------------------------|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Interpersonales</b> | <b>Transmitiendo ideas a otras personas</b> | <b>Liderar, organizar, relacionarse, manipular, mediar, asistir a fiestas</b> | <b>Amigos, juegos de grupo, reuniones sociales, actos colectivos, clubes, mentores/discípulos</b> |

(Armstrong, 51)

Este análisis está dirigido a la inteligencia interpersonal por ahora, consiste en una actitud de los docentes su desarrollo, es un reto para la aplicación de las inteligencias dentro de la educación, no obstante, sí existen trabajos dirigidos hacia ellas, pero el reto consiste en su aplicación.

*La mayoría de las personas pueden desarrollar cada inteligencia hasta alcanzar un nivel adecuado de competencia. Aunque un individuo puede lamentar sus deficiencias en un determinado campo y considerar que sus problemas son innatos e irresolubles, Gardner sugiere que virtualmente todos tenemos la capacidad de desarrollar las ocho inteligencias hasta un nivel razonable de rendimiento si recibimos el apoyo, el enriquecimiento y la formación adecuados (Armstrong, 31).*



La aplicación del *coaching* a los estudiantes se podría apuntar a todas las inteligencias, que por ahora hacemos referencia a la inteligencia interpersonal.

### **1.7 Estructura del *coaching* en la Teoría del Constructivista.**

La estructura se presenta al inicio con la línea cognitivista de Piaget sirviendo de base al constructivismo de la siguiente manera dentro del *coaching*:

#### Asimilación - Acomodación

La nueva información que llega a una persona es “asimilada” en función de lo adquirido previamente. Luego existe una “acomodación” de lo aprendido con lo cual hay transformación de los esquemas de pensamiento ante nuevas circunstancias.

Digámoslo de otra manera: el *coach* intenta al cuestionar los juicios que el *coachee* logre cambiar su observador ante una determinada situación en la que el *coachee* no está siendo efectivo. Este cuestionamiento va siendo asimilado por el *coachee* montado sobre experiencias anteriores de fracasos o éxitos, según haya hecho algo nuevo o no, en alguna otra situación de la vida. Luego deviene una acomodación de lo aprendido con lo cual hay transformación de los Esquemas de pensamiento ante nuevas circunstancias vivenciales (Benedeti, 2).

#### **1.7.1 Etapas de Piaget**

Dentro de las etapas se consideran las siguientes: sensoriomotor, preoperacional, operaciones concretas y operaciones formales, en la cual se aplicará el *coaching*



para la inteligencia interpersonal, esta labor de desarrollo va de acuerdo con el *coaching* de la siguiente manera:

#### Etapas del desarrollo cognoscitivo de Piaget

*Etapa de las operaciones formales* (de los 11 12 años en adelante). El niño puede analizar las soluciones lógicas a los conceptos concretos y abstractos. También puede pensar en forma sistemática en todas las posibilidades y encontrar soluciones lógicas; puede realizar proyecciones al futuro, recordar el pasado en la solución de problemas y razonar mediante la analogía y la metáfora. Este tipo de pensamiento no necesita ya estar ligado a objetos ni a hechos físicos. Permite preguntar y contestar preguntas hipotéticas ("¿Qué sucedería si le digo esto a esa persona?"); permite además "entrar en la cabeza" de los otros y asumir sus roles e ideales. Tomado de: (Craig y Baucum, 36).

Mediante el lenguaje se busca la comunicación del cerebro, conducta y emociones, para su expresión dentro del aprendizaje y su modificación de la conducta.

Para que exista el aprendizaje con el cerebro global o total es necesario establecer una relación entre los dos hemisferios, derecho e izquierdo, de tal manera que se aprovechen las funciones de ambos. Se busca, pues, la organización de paquetes informativos enriquecidos con elementos sensoriales, con lo cual el componente verbal (conceptos y palabras) se ve reforzado por la creatividad de la imagen y los símbolos, formando una unidad o estructura de conocimiento.



Es cierto que el cerebro representa un gran potencial de almacenamiento de información y resulta normal que no se pueda acceder a todos los estímulos captados por el. A medida de que dispongamos de técnicas que permitan la conexión con el cerebro, podremos tener mayor acceso a la información que en el reside. De ahí la búsqueda permanente de técnicas y estrategias que facilitan esta sintonía con el cerebro y su funcionamiento (Ontoria y et al, 87).

Tomando en cuenta a los modelos, “En primer lugar tratamos de responder a la pregunta: ¿Qué es un modelo mental? Se denomina así al conjunto de ideas, creencias, estrategias, etc., que le impulsan a la acción y la dotan de un significado personal [...] Se trata de <<modelos>>, porque los construimos a partir de nuestras experiencias” (Ontoria y et al, 26) y de como interpretamos la realidad.

En la cual los estudiantes transfieren un sistema de posibilidades para solución de problemas y a su vez dan apertura a su creatividad, ingresando a nuevos escenarios.

El constructivismo considera que el individuo es el propio constructor de su aprendizaje a partir de su acción y sus prácticas, siendo un punto fundamental los nuevos roles adquiridos que dan a compartir de manera social y la importancia de buscar una identidad a esta edad, una vez adquirido un nuevo esquema de pensamiento prosigue Santrock con el constructivismo, en la cual existe un puente pedagógico entre el *coach* y *coachee*:



| <b>Constructivismo</b>                   | <b>Constructivista social</b>                                                                                                                                                      | <b>Constructivista cognitivo</b>                                                                                                                     |
|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Etapas</b>                            | No propone etapas generales del desarrollo                                                                                                                                         | <b>Fuerte énfasis en las etapas (sensoriomotriz, preoperacional, operacional concreta y operacional formal)</b>                                      |
| <b>Claves del proceso</b>                | Zona de desarrollo próximo, lenguaje, diálogo, herramientas de la cultura                                                                                                          | <b>Esquema, asimilación, acomodación, operaciones, conversación, clasificación, razonamiento hipotético-deductivo.</b>                               |
| <b>Papel del lenguaje</b>                | Mayor; el lenguaje juega un poderoso papel en dar forma al pensamiento.                                                                                                            | <b>Mínimo; la cognición primitiva dirige al lenguaje</b>                                                                                             |
| <b>Punto de vista sobre la educación</b> | La educación juega un papel central, ayuda a los niños a aprender las herramientas de la cultura                                                                                   | <b>La educación meramente refina las destrezas cognitivas del niño que ya han emergido.</b>                                                          |
| <b>Implicaciones en la enseñanza</b>     | El maestro es un facilitador y un guía, no un director; establece muchas de las oportunidades que los niños tienen que aprender con el maestro y otros compañeros más calificados. | <b>También ve al maestro como un facilitador y un guía, no como director; brinda apoyo al niño para explorar su mundo y descubrir conocimientos.</b> |

(Santrock, 68)

El *coaching* deriva afinidad en sus procesos de trabajo con el constructivista social por las siguientes razones:



*Etapas*: considera que todo/a estudiante puede aprender a su ritmo si se provee mediación apropiada. *Claves del proceso*: considera que el diálogo apropiado a toda edad es recomendable y saludable. *Papel del lenguaje*: mientras más profundidad tenga el lenguaje, mayores posibilidades de acción tendrá. *Punto de vista sobre la educación*: sería una gran herramienta que ayudaría a nuestra cultura educativa. *Implicaciones en la enseñanza*: el *coach*, profesor, mediador facilita oportunidades de aprendizaje y con sus pares.

“Si como *coaches* tenemos conciencia del esfuerzo mental que requieren los procesos de asimilación y acomodación en el *coachee*, aprenderemos a tener la paciencia infinita que se requiere para lograr esa pieza única y artesanal que puede ser cada proceso de *coaching*” (Benedetti, 2). El *coaching* hace que su misma diversidad brinde resultados variables en sus ámbitos, pero la literatura no muestra mediciones concretas como para verificar sus logros, solamente muestra sus estructuras de trabajo. Existe un cierto celo profesional, aparentemente, las personas que aplican *coaching* no exhiben sus resultados, por ahora se sabe que es una herramienta con sus principios, un arte que ayuda a obtener metas y a potenciar el nivel del *coachee*.

“En general, la literatura indica que existe algún grado de apoyo empírico a cerca de la eficacia del *coaching* para ampliar el desempeño, pero es claro que, de acuerdo a la revisión de la literatura académica, la investigación sobre la eficacia del *coaching* está en una etapa formativa” (Grant,1). Considero que siempre lo estará, porque cada día los seres humanos inventamos estrategias de enseñanza-



aprendizaje, razón por la cual siempre estará en movimiento, así como los pensamientos estarán dinámicos en los estudiantes/maestros y por decirlo entre (*coach* y *coachee*). “La investigación futura hará bien en enfocarse en la evaluación del *coaching* siguiendo los métodos establecidos de la investigación clínica, incluyendo investigaciones con grupos de control como opuestas al estudio de casos individuales” (Grant,1). Esta investigación está apegada a la recomendación que realiza Anthony Grant de la Universidad de Sidney, que en este caso nos hace pertinente también en la investigación educativa.

### 1.7.2 El estilo de interrogación

Tebar cita a Flavell quien manifiesta que: Reiteradamente venimos insistiendo en la importancia de la interacción pedagógica, de manera que en la metodología que proponemos tiene un lugar prioritario. Su recurso fundamental es la pregunta. El arte socrático tiene, por lo tanto, absoluta importancia en el estilo didáctico de todo mediador.

Dos aspectos tenemos que tener en cuenta en este apartado: a) los ámbitos de la interrogación y b) las formas de interrogación.

En el primer apartado deberíamos dirigirnos a la toma de conciencia, siguiendo los aspectos señalados por Flavell: a) el propio sujeto, b) el contenido de nuestro trabajo y c) el método y las estrategias empleados en la resolución del problema (103).

Aquí se encuentra el secreto más grande del *coaching* en la forma de hacer las preguntas a los estudiantes, no dando las respuestas, sino coadyuva con las preguntas que hace el docente. Sócrates refiere en conocerse a sí mismo, que



coincide con Bandler, todos los recursos los tiene y están dentro de la propia persona o estudiante. En la línea de Tebar determina lo siguiente:

El buen mediador debe suscitar las preguntas que ayuden a superar la percepción episódica de la realidad y dejar las cuestiones abiertas que amplíen el mapa perceptivo de los alumnos. La pregunta es el explosivo del pensamiento. Preguntar es dinamizar las ideas. Subir la escalera del pensamiento exige un experto preguntador que dosifique las fuerzas para ganar peldaños a la abstracción y al rigor mental. En toda pregunta hay una carga afectiva y motivadora, además del deseo de conocer, de ahí que la pregunta tiene un sentido en cada etapa de la vida del hombre. El niño no pregunta sino cuando espera una respuesta. De ahí que las respuestas se deben dar en función de la totalidad del individuo (Tebar, 260).

Razón por la cual amerita dentro de la educación, el saber conducir preguntas para ayudar a los estudiantes en su aprendizaje y convertirse en una habilidad cognitiva.

Finalmente, existe un aporte de esta investigación basándome en un maestro de la educación: Reuven Feuerstein, que presentaré con detalle en el capítulo II.

### **1.8 Neurobiología del *coaching*.**

Es importante conocer las bases neurológicas del aprendizaje, que deben orientarnos en la selección de lenguajes y contenidos que aseguren el desarrollo cognitivo de los educandos. El aprendizaje se convierte en la piedra angular del desarrollo. Aunque partimos de la



realidad de unos procesos cerebrales complejos, en los que se produce una total interconexión en las redes o sistemas neuronales, se dan unas bases estructurales con funciones específicas. Para que el cerebro pueda elaborar una conducta es preciso previa mente ser capaz de analizar toda la información sensorial que llega. La actividad de los hemisferios cerebrales está especializada en el procesamiento de la información simbólica y analítica, por ejemplo: la comprensión del lenguaje y la comprensión aritmética o del cálculo (Tebar, 106-107).

Saber la destreza cognitiva que se está trabajando es uno de los retos del *coaching*, utilizar los sentidos para su aplicación se considera una gran ventaja, la ventaja neuronal que brinda supone la disminución del estrés e inconvenientes por las estrategias que presenta como por ejemplo para solucionar problemas. Al hablar del estrés debemos tener claro que este no es específico de una zona cerebral sino que responde a la interacción de varias estructuras cerebrales y en el aprendizaje juegan las emociones siendo uno de los objetivos dentro de la educación, es que se debería otorgar de inteligencia a la vida emocional, adquiriendo prácticas emocionales para saber dominar los impulsos negativos, comprender los sentimientos de los semejantes y manejar de forma positiva nuestras emociones en situaciones de la vida.

Desde la perspectiva del proceso de aprendizaje como construcción del conocimiento, en cuanto creación de estructuras cognitivas mediante la capacidad de transformar la información, nos apoyamos en los principios derivados de la psicología cognitiva y, en concreto, en el modelo de aprendizaje significativo de Ausubel y en el del



aprendizaje generativo de Wittrock. Finalmente, asumimos el enfoque del aprendizaje dinámico de Dilts y Epstein, basado en el PNL (modelo de Programación Neurolingüística), que resalta el papel del cerebro y de los sistemas neurológicos en el proceso de aprendizaje. Con estas perspectivas, concebimos el aprendizaje como la convergencia integradora en el Yo de la dimensión cognitiva y emocional, y de la dimensión cerebral y neurológica (Ontoria y et al, 48).

Como parámetro para realizar *coaching* interviene la empatía, que interpreta procesos neurológicos tanto verbales como no verbales, es la parte donde las personas accionan su camino neuronal cuando tienen rasgos que lo comparten y su comunicación interpersonal.





El descubrimiento de las «neuronas espejo» supone un progreso en la búsqueda de las bases neuronales de la mente humana y es un ejemplo de la importancia de la neurología. La capacidad de ponerse en el lugar de otro y comprender su comportamiento se explica por ciertos circuitos conectados a los centros lingüísticos y motores del cerebro que se activan en la persona cuando observa acciones o, simplemente, las imagina. Los seres humanos no nacen, pues, como mónadas egocéntricas, sino que disponen de capacidades comunicativas desde su nacimiento. Las neuronas espejo apoyan, además, la hipótesis mantenida desde hace ya tiempo según la cual el lenguaje verbal humano se desarrolló a partir de un lenguaje de gestos. – Mapa de la superficie de la corteza cerebral según C. y O. Vogt (antes de 1919) (Hoffe, 340).

Diríamos que cuando dentro del *coaching* la visualización permanente o representación mental está presente para el logro de objetivos, aplica al *coachee*, su lenguaje y sus acciones, que lo cercioran en sus procesos y en consecuencia a los resultados.

En el *coaching* se labora con perseverancia la visualización ya que “En el proceso de plantearnos objetivos y de dirigirnos activamente hacia su cumplimiento, es importante integrar el trabajo de los dos hemisferios cerebrales: el izquierdo y el derecho” (Carrillo, 107), razón por la cual, la visualización genera proyectos en la vida, resalta aquí unas preguntas ¿Qué es lo que quieres ser en la vida? ¿A dónde quieres llegar? ¿Cómo lo vas hacer? y ¿Cuándo lo vas hacer?



### **1.9 Filosofía y Modelo Conceptual del *coaching*.**

Su filosofía marca un plus en todos los procesos de actuación-acción que busca transmitir resplandor en el pensamiento, así “La filosofía del *coaching* se basa en valorar y respetar sus habilidades naturales y ofrecerle la oportunidad de mejorarlas. Puede perfeccionar su capacidad de escuchar y preguntar para llegar a comprender quién está eligiendo ser, de manera que también pueda comunicar mejor a los demás quién es” (Richardson, 44) dando forma a un nuevo estilo de comunicación para actuar de manera óptima mediante su comportamiento. En los escenarios que se presenta de silencio para el respeto de habilidades, surge la alquimia y demuestra con su diálogo entre el *coach* y el *coachee*, mostrando como resultado su comunicación eficaz basándose en un modelo de rendimiento de habilidades.

#### **Conclusión:**

Se identifica que dentro del contexto educativo es necesario el *coaching*, como entrenamiento para las emociones, en consecuencia para la inteligencia interpersonal, ya que se proponen a los estudiantes metas y objetivos a cumplir, mediante el método socrático. El *coaching* apunta a elementos del razonamiento y estándares intelectuales, aportando en la visión y misión de los estudiantes, por lo tanto la Programación Neurolingüística coacciona como herramienta para el *coaching*, desde la perspectiva de la inteligencia interpersonal que abarca la



empatía y las habilidades sociales referidas por Goleman, siendo fundamento para el bienestar el lenguaje como influencia en las neuronas espejo y su retroalimentación que ejecutan los actores del *coaching*.

### **1.1 Definición de *coaching*.**

El *coaching* es una herramienta para el mejoramiento del ser humano, pudiéndose aplicar en varios ámbitos como educativo, personal, deportivo, profesional y principalmente en el aprendizaje. Para Gardner “Se considera como un entrenamiento cognitivo para superar obstáculos. Debemos entrenar a los niños en las inteligencias personales desde la escuela” (Goleman, 62). Su definición es polisémica pero siempre con un estilo de mejoramiento y proyección al futuro basándose en metas a corto y largo plazo.

“*Coaching* es el arte de asistir a las personas para que logren sus objetivos, superando sus limitaciones y potenciando sus fortalezas” (Ortiz, 1). Ayudando así, a escoger una nueva vida y una visión, encargándose de uno mismo e influenciar en los demás de manera positiva.

“En sentido puro, es el arte de la mayéutica” (Medina y Perichon, 21) que coadyuva el desarrollo y desplazamiento de acción para obtener mayor plenitud en nuestro desempeño, la maestría en preguntar es especial, siendo recomendable:

Para la formación en valores es oportuno el uso del método Socrático que se inspira, como su nombre lo indica, en el filósofo griego Sócrates



(siglo V a.C) y consiste en buscar o aclarar ideas y conceptos a partir del diálogo basado en preguntas por parte del profesor, para que el estudiante construya significado, en conjunto con el grupo, y clarifique sus creencias y valores.

En la implementación de este método, se plantean preguntas basadas en los elementos del razonamiento y en los estándares intelectuales. Se cuestionan las posturas y las implicaciones del problema que se está tratando, la relevancia de la información y de las ideas que se presentan, y los diferentes puntos de vista sobre el tema. La práctica del método Socrático desarrolla también la metacognición porque se hace el ejercicio de escuchar 'la voz interior' o de pensar en voz alta (Creamer, 117).

La palabra *coaching* significa entrenamiento. "Su aparición oficial como disciplina sería tuvo lugar en EE.UU. en el terreno deportivo hace unos veinte años." (Bou, 13) Donde el *coach* es el director técnico que ayuda a los jugadores cómo lograr una mejor actuación y solucionar problemas. Se identifica al *coach* como (entrenador, mediador, profesor) y al *coachee* o *coacheado* como (entrenado, estudiante).

"Popularmente se reconoce al *coaching* como un sistema para el crecimiento y desarrollo del jugador mediante su acompañamiento en el terreno de juego, y ello es parte del enfoque [...] incluye, conceptos, estructuras, procesos, herramientas de trabajo e instrumentos de medición y grupos de personas" (Salazar y Molano, 4) de forma similar, en el campo educativo, el profesor podría convertirse en



mediador que acompaña a sus alumnos para su entendimiento en sus tareas, mediante evaluaciones en sus avances.

El ayudar a los estudiantes a descubrir sus fortalezas, habilidades para que formen su visión, misión y políticas, pasa a otro escenario como ser humano y estudiante, con mejores y extraordinarios resultados; por lo tanto, es necesario el re-aprendizaje en otros esquemas de pensamiento y otras técnicas de *educación*. Con este método, cuando se ejecuta de manera correcta, juegan preguntas muy importantes; en cuanto a la educación ¿nos hacemos preguntas nosotros mismos? Se crea un ambiente interactivo para que el alumnado desarrolle hábitos de pensamiento facilitándose la metacognición.

## **1.2 Historia del *coaching*.**

El *coaching* tiene sus principios con el método que utilizaba Sócrates en la antigua Grecia para sacar de sus discípulos el conocimiento que tenían dentro y que aún no habían desarrollado. A través de preguntas, hacía que encontraran las respuestas por sí mismos.

En cuanto a su apariencia, siempre se describe a Sócrates como un hombre rechoncho, con un vientre prominente, ojos saltones y labios gruesos, del mismo modo que se le atribuye también un aspecto desaliñado. Sócrates se habría dedicado a deambular por las plazas y los mercados de Atenas, donde tomaba a las gentes del común



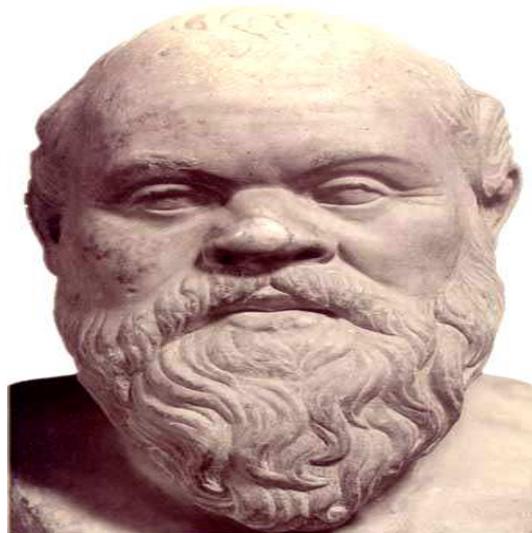
(mercaderes, campesinos o artesanos) como interlocutores para someterlas a largos interrogatorios.

Este comportamiento correspondía, sin embargo, a la esencia de su sistema de enseñanza, la *mayéutica*, que él comparaba al arte que ejerció su madre: se trataba de llevar a un interlocutor a alumbrar la verdad, a descubrirla por sí mismo como alojada ya en su alma, por medio de un diálogo en el que el filósofo proponía una serie de preguntas y oponía sus reparos a las respuestas recibidas, de modo que al final fuera posible reconocer si las opiniones iniciales de su interlocutor eran una apariencia engañosa o un verdadero conocimiento

(<http://www.biografiasyvidas.com/biografia/s/socrates.htm>).

### **Sócrates**

470(469) a. de C.



Fuente <http://www.biografiasyvidas.com/biografia/s/socrates.htm>



Lo consideraban bastante reflexivo, “Sócrates nació en Atenas por el año 469 a. de C., siendo su padre Sofronisco, escultor, y su madre Fenareta, comadrona” (Sciacca, 155) su misión fue educar a los pobladores de Atenas como divinidad de su vida, era un conversador trascendental en las calles, vivía con la idea de que la virtud y la felicidad eran dos entidades que ascendían en coyuntura. Lo fundamental era promover la búsqueda de la verdad basado en el bien, trabajaba en el descubrimiento del concepto, y en consecuencia la mayéutica mira la verdad desde adentro. En la ejecución del *coaching*, basado en la mayéutica inicia ésta herramienta con algunos co-autores y sus modelos.

La palabra *coach* ha sido derivada del vocablo "coche", de origen húngaro. En un principio, *coche*. era un vehículo tirado por animales que transportaba personas. En los siglos XV y XVI, comenzó a hacerse popular la ciudad húngara de *Kocs* situada a 70 Km de Budapest. A partir del nombre de esa población, que era parada obligada de los carruajes que hacían el viaje entre Viena y Budapest, surge la palabra *kocsi* (pronunciada "cochi"). El término pasó luego al idioma alemán como *kutsche*, al italiano como *cocchio* y al español como coche. Como el coche cumple la Función de transportar a las personas de un lugar a otro, el *coaching* transporta a las personas desde el lugar donde se encuentran hasta el lugar donde quieren llegar (Medina; Perichon, 21-22).

En 1994 son presentadas las teorías de Ken Blanchard sobre la experiencia de uno de los *coaches* mundialistas más famosos: Don Shula, quien fuera *coach* del equipo de la liga de futbol americano los Dolphins de Miami, y quien los dirigió durante 22 años, llevándolos a las finales (el famoso SuperBowl americano) durante cinco temporadas



de grandes ligas. Don Shula ha sido exponente del *coaching* en los Estados Unidos, *coach* de *coaches* (Evies y et al, 1).

¿Cómo llevó a sus estudiantes o jugadores a ganar por tantos años en las grandes ligas? ¿El entrenamiento también era intelectual? ¿Cuál era la estructura cognitiva que aplicaban? ¿Qué metodología seguían para ser muy eficientes?

Actualmente se toma como un gran referente dentro del *coaching* a John Whitmore, nacido en Londres, que ha venido dando modelos de entrenamiento como Performance para organizaciones con sus seguidores. El *coaching* coadyuva con la Programación Neurolingüística con sus autores: Richard Bandler y John Grinder, los cuales han dado avances para nuevos caminos, en el *coaching* específico otros como Ken Blanchard, Anthony Grant, Jim Selman, Timothy Gallwey, Robert Dilts, María Poch, Salvador García, Leonard Thomas, Ana Perichon, Omar Salom, Ana Quintanilla, Michael Hall, Alain Cardon, Rafael Echeverría, Humberto Maturana, Fernando Flores, Laura Whitworth, Roberto Bravo, Katie Dardagan, Ramiro Garza, Liliana Medina, Ernesto Iturralde, Jane Upton, Hernán Cerna, Lidia Muradep, Gilberto Salazar, Leonardo Wolk, Oscar Orellana, Ana Schack, Mario Puig, María Carmona, Pam Richardson, Mauricio Molano, Pedro Makabe, Leo Ravier, Carmen Duhne, Marshall Cook, Fred Kofman, Joseph O Connor, Vivian Acosta, Akiko Maeker, Johanna Fullerton, Anne Whyte, Isabella Reyes, en Latinoamérica y específicamente en Ecuador surge los trabajos destacados del Dr. José Torres: como su libro titulado *La supermotivación*, su



centro de formación en la ciudad de Guayaquil, de quien tuve el gusto de ser su estudiante y compartir experiencias junto con Anibal Pentón, Alfredo Pérez, José Ordóñez y Nelsa Curbelo, desempeñan también trabajos de Frank Palomeque y Ximena Arango, cada uno dedicado a sus áreas.

Aproximadamente la formación en *coaching* se encuentra entre los 15.000 a 30.000 dólares, lo que resulta dificultoso adquirir conocimientos sobre ésta herramienta. Cabe considerar que en Ecuador y en el mundo existe poca investigación del *coaching*, y si lo hay no ha sido muy visible en la investigación de documentos.

### **1.3 Tipos de *coaching*.**

Considerando que varios autores presentan diversas clasificaciones, con el fin de identificar a todos ellos para éste trabajo he tomado los siguientes tipos:

- Personal: se refiere al trabajo personal donde el *coachee* puede desarrollar sus ideales y dimensiones a mejorar como sus relaciones.
- Profesional: el *coaching* posee sus parámetros de trabajo que facilitan toda profesión, acelera procesos para obtener nuevos resultados con eficacia.



- Deportivo: se refiere que los deportistas pueden disponer de sus propias herramientas a ser utilizadas en un campo de juego, y desplazar habilidades que antes estaban escondidas.
- Filosófico: “es una modalidad de *coaching* que busca evitar la fragmentación conceptual que existe en las diversas escuelas de coaching, formulando el mismo a través de fundamentos filosóficos que le den un sustento adecuado y que brinden un sólido carácter académico” (<http://es.wikipedia.org/wiki/Coaching>).
- Ejecutivo: “Trata con personas dotadas de autoridad y poder dentro de alguna organización” (O Connor y Lages, 38) está dirigido a nivel organizacional o empresarial, asistiendo a grupos de trabajo para canalizar de manera óptima las habilidades.
- Cognitivo: se dedica a la flexibilidad mental y al trabajo cerebral donde se genera cambios en el pensamiento.
- Ontológico: “trabaja sobre el tipo de observador que somos de la realidad. Supone que cada uno de nosotros tiene una experiencia del mundo que es coherente con nuestra manera de actuar” (Ortiz, 1) es trascendental y metafísico, ya que estudia ámbitos de la existencia y las razones de vida.
- Sistémico: trabaja con estándares y principios que le ayudan a superar los conflictos.



- Educativo: “Radica en ayudar a aprender en lugar de enseñar” (Medina y Perichon, 22) con éste tipo de *coaching* se identifica ésta investigación, la cual sostiene el aprendizaje y específicamente la inteligencia interpersonal de los estudiantes que consiste en obtener estrategias para su desarrollo y el descubrimiento de sus talentos.

#### **1.4 Metodología del *coaching*.**

Dentro del *coaching* cada *coach* utiliza una metodología de acuerdo a su aplicación, el cual ha generado críticas, ya que personas que lo ejercen sin información, como:

No utiliza una metodología claramente definida. El gran y rápido crecimiento de la disciplina ha tenido como consecuencia la aparición de individuos que ofrecen sus servicios como *Coaches* cuando en realidad no cuentan con la apropiada formación para ello. La inexistencia de regulaciones académicas y certificaciones apropiadas, dificultan el control de la práctica y la calidad de la misma. Muchas corrientes confluyen bajo la denominación del *Coaching*, haciendo que la oferta sea muy heterogénea y en ocasiones poco seria (Wikipedia, <http://es.wikipedia.org/wiki/Coaching>).

Dentro de este artículo citado existe una gran confusión con relación al *coaching*, que el lector no identifica nada, considero que hay miles de *coachees* en el mundo, pero talvés, somos pocos o numerados los que estamos haciendo



investigación sobre *coaching*. Creo que deben exponerse estudios como éste, para no pasar tiempo y crear confusiones a nuevas generaciones.

#### **1.4.1 Formación**

Considero que es necesario que las personas que ejercen este arte, deben cursar el siguiente camino:

- 1.- Buscar una comunidad reconocida a nivel internacional donde se forman con:
- 2.- Certificación (avalada por el/los co-autor/es de la herramienta)
- 3.- Licencia
- 4.- Master (Recomendable)
- 5.- Trainer
- 6.- Post Trainer

Tomando en cuenta para éstos tipos de comentarios si nos guiamos en los fundamentos de la Programación Neurolingüística, se opinaría diferente, pero si el *coach* tiene una formación, los resultados lo darán los *coachees* y la investigación científica.



Estoy de acuerdo que personas sin formación no deben ejercerlo y éticamente no es válido, porque estamos tratando con seres humanos. Definitivamente la persona que ejerce el *coaching* debe tener formación, luego **realizar investigación**, por lo menos desde cuarto nivel de educación superior para ofrecer y construir conocimientos con la humanidad, caso contrario es simplemente un espectador (hincha del juego) del *coaching*.

En la obra de Wolk muestra la siguiente metodología:

- Escucha activa y reflexiva.
- Intuición.
- Respeto hacia el otro como un legítimo otro.
- Centrarse en el cambio ontológico, no en intereses propios, no dar consejos (aunque en algunas oportunidades se plantean excepciones).
- No decirle al *coacheado* qué hacer, ni mucho menos cómo debe ser o actuar.
- Eliminar el “tienes que...”, “deberías...”, “lo correcto sería...”.
- Validar la opinión del *coacheado* –aunque no acuerde- y ayudarlo a rearticular su creencia.
- No presionar. No formular interpretaciones psicoanalíticas.
- Empatía.
- Maestría en la formulación de preguntas (Wolk, 106).

Aquí es el momento donde el profesor pasa a otro nivel para el momento de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes. “Podemos describir la función actual del profesor como la de *entrenador de alumnos*. Entrenador es alguien que



conoce las posibilidades de su pupilo, que le señala unas metas apropiadas, le motiva, le exige y le prepara unas secuencias de entrenamiento eficaces para alcanzar los objetivos propuestos” (Castillo y Cabrerizo, 310-311).

Finalmente, el análisis del *coaching* para la inteligencia interpersonal de los estudiantes, se conseguirá mediante la obtención del logro de sus objetivos propuestos, solucionando sus conflictos de manera eficaz, facilitando sus habilidades y actitudes, mejorando sus hábitos, tipos de pensamientos, autoevaluación y en consecuencia, su calidad de vida mediante su metacognición aplicada con su propia sinergia de manera holística.

### **1.5 Programación Neurolingüística.**

*Origen:*

La programación Neurolingüística(PNL) nace en California en la década de los 70. sus creadores fueron John Grinder, en ese entonces profesor de lingüística en la Universidad de California en Santa Cruz, y Richard Bandler, estudiante de Psicología en la misma Universidad.

Ambos estaban interesados en comprender cuál era la clave de los terapeutas eficaces clínicamente. Su búsqueda los llevó a estudiar a tres renombrados profesionales: Frits Perls(terapia gestáltica), Virginia Satir(terapia familiar sistémica) y Milton H. Erikson(hipnoterapia) (De Chajet, 1).



Bandler refería que la PNL no es una teoría, sino una actitud que cualquier persona puede acceder, practicar consigo mismo y con formación especializada aplicar a los demás. Dentro de su etimología se conserva la siguiente manera:

Programación. Se refiere a todo el repertorio de pensamientos, sentimientos y comportamientos que funcionan de forma completamente automática sin que participe nuestra conciencia.

Neuro. Incluye, además de nuestro sistema nervioso y los distintos filtros personales (como las creencias y mapas de la realidad), nuestros sentidos: visión, audición, olfato, gusto, sus respectivos órganos y elementos físico-kinestésicos (tacto y sensaciones).

Lingüística. Comprende las diferentes maneras de comunicarnos con los demás, el uso de distintos tipos de lenguaje (verbal y no verbal) y la comunicación que establecemos con nosotros mismos a través del diálogo interior, las imágenes de recuerdos o proyecciones futuras y las sensaciones y sentimientos de nuestro archivo emocional (Puche, 15).

Su definición es abierta, Bandler y Grinder no encasillaron una definición exacta de la PNL, como recomienda José Torres, la definición es la que uno le da con la práctica. Mi definición sería: PNL es el estudio de la experiencia subjetiva que sirve como herramienta de entrenamiento para lograr nuestros objetivos y hacer realidad nuestras vidas en base a la actitud. A continuación detallo esta definición:

*Experiencia subjetiva:* es cada vivencia que la persona experimenta en base a nuestros sentidos que van conformando los pensamientos, sensaciones y actitudes.



*Entrenamiento para lograr nuestros objetivos:* es obtener conocimientos en un ámbito para llevarlos a la praxis que se relacionan con intereses personales e interpersonales.

*Hacer realidad nuestras vidas:* es palpar nuestros deseos y hacerlos reales que dan vida a nuestra existencia ante propuestas anheladas.

*Actitud:* es la mutación que identifica nuestros valores para obtener una virtud donde entran en juego las emociones y pensamientos.

Finalmente, de ésta manera, la Neurolingüística conforma una herramienta muy útil del *coaching*, fortaleciendo sus ejes de aplicación y sus fundamentos.

### **1.5.1 Que es lo que la PNL aporta al *coaching*?**

*Velocidad.* Las técnicas de PNL funcionan rápidamente.

*Planteamiento pragmático.* Si lo que haces no funciona, haz otra cosa.

*Actitud de fascinación.* Cada (estudiante) es único. ¿Cómo hace lo que hace? ¿Cómo puede hacerlo mejor?

*Técnicas sencillas.* La PNL ofrece una serie de técnicas sencillas hechas a medida de las necesidades del *coaching*.

*Apreciación del modo en que interactúan objetivos, valores y creencias.* Ésta es la esencia del proceso de *coaching*.

*Sintonía y confianza.* Prerrequisitos de toda buena relación de *coaching*

(O Connor y Lages, 15-16).



Considero que los siguientes postulados de la PNL apoyan también de la siguiente manera al *coaching*:

*El mapa no es el territorio*: ante una misma realidad hay diferentes percepciones, su pensamiento no es todo en el mundo y no siempre usted tiene la razón, únicamente es una percepción del mismo y es diferente en cada estudiante, a veces la realidad no es solo lo que uno piensa.

*No hay fracasos, sólo retroalimentación*: La retroalimentación es un mecanismo muy importante que aumenta el valor de algunas reglas de actuación, si consigue retroalimentación en el ámbito de la educación trae mayores ventajas, se trata de la armonía de una actividad y sus resultados, la evaluación de desempeño en 360°, se recomienda para superar el desarrollo interno de la educación y que también se puede realizar a nivel personal.

*Cada quien hace lo que puede con la información que tiene en determinado momento*: Pienso que con éste postulado es un referente para evitar el arrepentimiento y no vivir del pasado.



## 1.6 Inteligencias múltiples: Énfasis de la inteligencia interpersonal.

Dentro del *coaching* se torna elemental las relaciones con los demás, considerándose primordial el influenciar positivamente en un proceso de entrenamiento para la enseñanza-aprendizaje.

Entre la gente joven, especialmente, los problemas de relación son un desencadenante de la depresión. La dificultad aparece tanto en su relación con los padres, como con los pares. Con frecuencia los niños y los adolescentes con depresión son capaces de hablar sobre las causas de su tristeza, o renuentes a hacerlo. Parecen no poder clasificar apropiadamente sus sentimientos, mostrándose en cambio hoscos e irritables, con impaciencia, caprichos y enfado, especialmente hacia sus padres (Goleman, 277).

El descubrimiento de las inteligencias para el *coaching* sería un paso para identificarse así mismo y a los demás. Los estudiantes necesitan descubrir cuales son sus fortalezas para poder trabajar con sus debilidades. Parece ser una falencia dentro de la educación a todo nivel, su autodescubrimiento siendo necesario descubrir las fortalezas desde la infancia.

A continuación vamos a analizar la inteligencia interpersonal:



### **1.6.1 Inteligencia Interpersonal**

La Inteligencia interpersonal es “el modo en que nos relacionamos con los demás: mediante la empatía y habilidades sociales” Basado en: (Leyton, 68) facilitan el entendimiento en el entorno humano. Aquí se considera primordial el aprendizaje en grupos donde prima lo interpersonal para poder sostener el principio de saber ser, al estar inmersos los estudiantes en una comunidad de indagación amerita que aprendan y apliquen su inteligencia interpersonal para obtener bienestar. Como veremos la empatía y las habilidades sociales generan bienestar.

#### **1.6.1.1 Empatía**

La empatía incluye los siguientes factores: “Conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones ajenas” (Goleman, La práctica 38).

La empatía ha sido considerada como la base principal de las habilidades sociales y el punto de partida para el desarrollo de las mismas. Se define como la habilidad para tener conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones de los otros y por lo tanto, estar en capacidad de responder adecuadamente frente a éstos. Se ha ejemplificado como la facilidad para ponerse en los zapatos del otro y ser capaz de mirar desde la perspectiva del otro.

Cuando dos personas se relacionan con empatía, se genera una coordinación especial, casi una danza en la que son sincronizados muchos de los aspectos del lenguaje no verbal, que refuerza la manifestación y expresión de la emoción (González, 23-24).



El desarrollo de la empatía es un pilar esencial para el docente hacia los estudiantes, modelando de esta manera, que se genere entre estudiantes a conseguir calidez en la enseñanza-aprendizaje, siendo así, la empatía se tornará como valor que siempre esté presente; el saber cuales son nuestros sentimientos refuerza nuestra personalidad, no obstante, el mirar desde la perspectiva del otro se confunde con nuestros pensamientos y aclara lentamente una visión diferente y en consecuencia un pensamiento diferente. “Cuando las personas se llevan bien decimos que están en <<empatía>> [...] A veces se conoce a alguien y desde el primer momento se siente uno a gusto con esa persona como si la conociera desde hace años. ¿Qué es lo que produce la diferencia?” (Harris, 155) diría lo que produce la diferencia, es el sentimiento y pensamiento que un estudiante tiene por el otro(a).

#### **1.6.1.2 Habilidades sociales**

Daniel Goleman en su obra titulada *La práctica de la inteligencia emocional*, incluye las habilidades sociales a la: Capacidad para inducir respuestas deseables en los demás (38).

Mientras se avanza en el proceso de crecimiento, el individuo amplía progresivamente su ámbito relacional. Es así como en un principio el mundo del recién nacido se limita a los padres y en su defecto a la persona encargada de su cuidado. Posteriormente empieza a incluir otros seres como miembros de la familia extensa, vecinos y otros niños cuando se integra a la vida escolar.



Este pequeño recorrido que continúa enriqueciéndose con numerosas relaciones, hace pensar en la importancia del desarrollo de las habilidades sociales. Estas no son otra cosa más que aquellas capacidades que nos permiten manejar y vivir de manera más productiva las relaciones con las personas que conforman nuestro entorno. En algunas oportunidades podemos concluir que existen personas que nacen con ellas, pero lo importante es tener en cuenta que estas pueden ser aprendidas y desarrolladas. Las habilidades sociales más importantes son la empatía, la comunicación, la construcción de relaciones interpersonales funcionales, la convivencia y el liderazgo (González, 23).

Los estudiantes no sólo necesitan desarrollar las habilidades sociales en el hogar, también deben desarrollarlo en su entorno educativo, ya que es donde se pone en práctica estos conocimientos y habilidades, para que pueda existir el compañerismo y un buen desempeño que tanto anhela la educación. “Una conceptualización de la conducta habilidosa implica la especificación de tres componentes de las habilidades sociales: conductual (el tipo de habilidad), personal (contexto interpersonal con quien tiene lugar) y situacional (El contexto ambiental)” (Ríos, 62). Siendo ésta una de las razones por la cual se está aplicando el *coaching* para el componente interpersonal.

La construcción de la inteligencia interpersonal se va creando *in situ*, donde se comparte con otros para que exista un aprendizaje significativo, por



descubrimiento, basado en problemas, poniéndose en práctica los propios recursos de una comunidad educativa.

Es necesario que los docentes construyamos los conocimientos junto con los estudiantes en base al diálogo y en ésta dirección propone Armstrong, el siguiente cuadro:

### 1.6.2 Resumen de Inteligencia interpersonal: Primera parte.

| <b>Inteligencia</b>  | <b>Componentes clave</b>                                                                                                                       | <b>Sistemas de símbolos</b>                                             | <b>Estados finales máximos</b>                                               |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Interpersonal</b> | <b>Capacidad de discernir y responder adecuadamente a los estados de ánimo, los temperamentos, las motivaciones y los deseos de los demás.</b> | <b>Actitudes sociales (por ejemplo, gestos y expresiones faciales).</b> | <b>Consejero, líder político (por ejemplo, Carl Rogers, Nelson Mandela).</b> |

(Armstrong, 23)

Se debe considerar dentro del aula los sistemas neurológicos, los factores de desarrollo y sus manifestaciones para la ejecución de la enseñanza-aprendizaje, donde se aplique la metacognición del entorno educativo, Armstrong refiere que la inteligencia interpersonal se desarrolla con los siguientes elementos:



### 1.6.3 Resumen de Inteligencia interpersonal: Segunda parte.

| Inteligencia  | Sistemas Neurológicos(áreas primarias)                                                     | Factores del desarrollo                                                           | Manifestaciones valoradas por las culturas    |
|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| Interpersonal | Lóbulos frontales, lóbulo temporal (en especial, del hemisferio derecho), sistema límbico. | El cariño y los vínculos afectivos resultan esenciales en los tres primeros años. | Documentos políticos, instituciones sociales. |

(Armstrong, 25)

Tomando en cuenta la inteligencia interpersonal existen maneras de aprender, en la cual identifica preferencias de cómo piensan, que les gusta y que necesitan para desarrollarse. La inteligencia está ahí, los docentes deben promover los instrumentos y los canales adecuados para aprender.

### 1.6.4 Maneras de aprender:

| Los niños muy   | Piensan                              | Les gusta                                                              | Necesitan                                                                                  |
|-----------------|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| Interpersonales | Transmitiendo ideas a otras personas | Liderar, organizar, relacionarse, manipular, mediar, asistir a fiestas | Amigos, juegos de grupo, reuniones sociales, actos colectivos, clubes, mentores/discípulos |

(Armstrong, 51)

Este análisis está dirigido a la inteligencia interpersonal por ahora, consiste en una actitud de los docentes su desarrollo, es un reto para la aplicación de las inteligencias dentro de la educación, no obstante, sí existen trabajos dirigidos hacia ellas, pero el reto consiste en su aplicación.



La mayoría de las personas pueden desarrollar cada inteligencia hasta alcanzar un nivel adecuado de competencia. Aunque un individuo puede lamentar sus deficiencias en un determinado campo y considerar que sus problemas son innatos e irresolubles, Gardner sugiere que virtualmente todos tenemos la capacidad de desarrollar las ocho inteligencias hasta un nivel razonable de rendimiento si recibimos el apoyo, el enriquecimiento y la formación adecuados (Armstrong, 31).

La aplicación del *coaching* a los estudiantes se podría apuntar a todas las inteligencias, que por ahora hacemos referencia a la inteligencia interpersonal.

### **1.7 Estructura del *coaching* en la Teoría del Constructivista.**

La estructura se presenta al inicio con la línea cognitivista de Piaget sirviendo de base al constructivismo de la siguiente manera dentro del *coaching*:

#### Asimilación - Acomodación

La nueva información que llega a una persona es “asimilada” en función de lo adquirido previamente. Luego existe una “acomodación” de lo aprendido con lo cual hay transformación de los esquemas de pensamiento ante nuevas circunstancias.

Digámoslo de otra manera: el *coach* intenta al cuestionar los juicios que el *coachee* logre cambiar su observador ante una determinada situación en la que el *coachee* no está siendo efectivo. Este cuestionamiento va siendo asimilado por el *coachee* montado sobre experiencias anteriores de fracasos o éxitos, según haya hecho algo nuevo o no, en alguna otra situación de la vida. Luego deviene una



acomodación de lo aprendido con lo cual hay transformación de los Esquemas de pensamiento ante nuevas circunstancias vivenciales (Benedeti, 2).

### 1.7.1 Etapas de Piaget

Dentro de las etapas se consideran las siguientes: sensoriomotor, preoperacional, operaciones concretas y operaciones formales, en la cual se aplicará el *coaching* para la inteligencia interpersonal, esta labor de desarrollo va de acuerdo con el *coaching* de la siguiente manera:

Etapas del desarrollo cognoscitivo de Piaget

*Etapas de las operaciones formales* (de los 11 12 años en adelante). El niño puede analizar las soluciones lógicas a los conceptos concretos y abstractos. También puede pensar en forma sistemática en todas las posibilidades y encontrar soluciones lógicas; puede realizar proyecciones al futuro, recordar el pasado en la solución de problemas y razonar mediante la analogía y la metáfora. Este tipo de pensamiento no necesita ya estar ligado a objetos ni a hechos físicos. Permite preguntar y contestar preguntas hipotéticas ("¿Qué sucedería si le digo esto a esa persona?"); permite además "entrar en la cabeza" de los otros y asumir sus roles e ideales. Tomado de: (Craig y Baucum, 36).

Mediante el lenguaje se busca la comunicación del cerebro, conducta y emociones, para su expresión dentro del aprendizaje y su modificación de la conducta.



Para que exista el aprendizaje con el cerebro global o total es necesario establecer una relación entre los dos hemisferios, derecho e izquierdo, de tal manera que se aprovechen las funciones de ambos. Se busca, pues, la organización de paquetes informativos enriquecidos con elementos sensoriales, con lo cual el componente verbal (conceptos y palabras) se ve reforzado por la creatividad de la imagen y los símbolos, formando una unidad o estructura de conocimiento.

Es cierto que el cerebro representa un gran potencial de almacenamiento de información y resulta normal que no se pueda acceder a todos los estímulos captados por el. A medida de que dispongamos de técnicas que permitan la conexión con el cerebro, podremos tener mayor acceso a la información que en el reside. De ahí la búsqueda permanente de técnicas y estrategias que facilitan esta sintonía con el cerebro y su funcionamiento (Ontoria y et al, 87).

Tomando en cuenta a los modelos, “En primer lugar tratamos de responder a la pregunta: ¿Qué es un modelo mental? Se denomina así al conjunto de ideas, creencias, estrategias, etc., que le impulsan a la acción y la dotan de un significado personal [...] Se trata de <<modelos>>, porque los construimos a partir de nuestras experiencias” (Ontoria y et al, 26) y de como interpretamos la realidad.

En la cual los estudiantes transfieren un sistema de posibilidades para solución de problemas y a su vez dan apertura a su creatividad, ingresando a nuevos escenarios.

El constructivismo considera que el individuo es el propio constructor de su aprendizaje a partir de su acción y sus prácticas, siendo un punto fundamental los



nuevos roles adquiridos que dan a compartir de manera social y la importancia de buscar una identidad a esta edad, una vez adquirido un nuevo esquema de pensamiento prosigue Santrock con el constructivismo, en la cual existe un puente pedagógico entre el *coach* y *coachee*:

|                                          |                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                      |
|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Etapas</b>                            | No propone etapas generales del desarrollo                                                                                                                                         | <b>Fuerte énfasis en las etapas (sensoriomotriz, preoperacional, operacional concreta y operacional formal)</b>                                      |
| <b>Claves del proceso</b>                | Zona de desarrollo próximo, lenguaje, diálogo, herramientas de la cultura                                                                                                          | <b>Esquema, asimilación, acomodación, operaciones, conversación, clasificación, razonamiento hipotético-deductivo.</b>                               |
| <b>Papel del lenguaje</b>                | Mayor; el lenguaje juega un poderoso papel en dar forma al pensamiento.                                                                                                            | <b>Mínimo; la cognición primitiva dirige al lenguaje</b>                                                                                             |
| <b>Punto de vista sobre la educación</b> | La educación juega un papel central, ayuda a los niños a aprender las herramientas de la cultura                                                                                   | <b>La educación meramente refina las destrezas cognitivas del niño que ya han emergido.</b>                                                          |
| <b>Implicaciones en la enseñanza</b>     | El maestro es un facilitador y un guía, no un director; establece muchas de las oportunidades que los niños tienen que aprender con el maestro y otros compañeros más calificados. | <b>También ve al maestro como un facilitador y un guía, no como director; brinda apoyo al niño para explorar su mundo y descubrir conocimientos.</b> |



(Santrock, 68)

El *coaching* deriva afinidad en sus procesos de trabajo con el constructivista social por las siguientes razones:

*Etapas*: considera que todo/a estudiante puede aprender a su ritmo si se provee mediación apropiada. *Claves del proceso*: considera que el diálogo apropiado a toda edad es recomendable y saludable. *Papel del lenguaje*: mientras más profundidad tenga el lenguaje, mayores posibilidades de acción tendrá. *Punto de vista sobre la educación*: sería una gran herramienta que ayudaría a nuestra cultura educativa. *Implicaciones en la enseñanza*: el *coach*, profesor, mediador facilita oportunidades de aprendizaje y con sus pares.

“Si como *coaches* tenemos conciencia del esfuerzo mental que requieren los procesos de asimilación y acomodación en el *coachee*, aprenderemos a tener la paciencia infinita que se requiere para lograr esa pieza única y artesanal que puede ser cada proceso de *coaching*” (Benedetti, 2). El *coaching* hace que su misma diversidad brinde resultados variables en sus ámbitos, pero la literatura no muestra mediciones concretas como para verificar sus logros, solamente muestra sus estructuras de trabajo. Existe un cierto celo profesional, aparentemente, las personas que aplican *coaching* no exhiben sus resultados, por ahora se sabe que es una herramienta con sus principios, un arte que ayuda a obtener metas y a potenciar el nivel del *coachee*.



“En general, la literatura indica que existe algún grado de apoyo empírico a cerca de la eficacia del *coaching* para ampliar el desempeño, pero es claro que, de acuerdo a la revisión de la literatura académica, la investigación sobre la eficacia del *coaching* está en una etapa formativa” (Grant,1). Considero que siempre lo estará, porque cada día los seres humanos inventamos estrategias de enseñanza-aprendizaje, razón por la cual siempre estará en movimiento, así como los pensamientos estarán dinámicos en los estudiantes/maestros y por decirlo entre (*coach* y *coachee*). “La investigación futura hará bien en enfocarse en la evaluación del *coaching* siguiendo los métodos establecidos de la investigación clínica, incluyendo investigaciones con grupos de control como opuestas al estudio de casos individuales” (Grant,1). Esta investigación está apegada a la recomendación que realiza Anthony Grant de la Universidad de Sidney, que en este caso nos hace pertinente también en la investigación educativa.

### 1.7.2 El estilo de interrogación

Tebar cita a Flavell quien manifiesta que: Reiteradamente venimos insistiendo en la importancia de la interacción pedagógica, de manera que en la metodología que proponemos tiene un lugar prioritario. Su recurso fundamental es la pregunta. El arte socrático tiene, por lo tanto, absoluta importancia en el estilo didáctico de todo mediador.

Dos aspectos tenemos que tener en cuenta en este apartado: a) los ámbitos de la interrogación y b) las formas de interrogación.



En el primer apartado deberíamos dirigirnos a la toma de conciencia, siguiendo los aspectos señalados por Flavell: a) el propio sujeto, b) el contenido de nuestro trabajo y c) el método y las estrategias empleados en la resolución del problema (103).

Aquí se encuentra el secreto más grande del *coaching* en la forma de hacer las preguntas a los estudiantes, no dando las respuestas, sino coadyuva con las preguntas que hace el docente. Sócrates refiere en conocerse a sí mismo, que coincide con Bandler, todos los recursos los tiene y están dentro de la propia persona o estudiante. En la línea de Tebar determina lo siguiente:

El buen mediador debe suscitar las preguntas que ayuden a superar la percepción episódica de la realidad y dejar las cuestiones abiertas que amplíen el mapa perceptivo de los alumnos. La pregunta es el explosivo del pensamiento. Preguntar es dinamizar las ideas. Subir la escalera del pensamiento exige un experto preguntador que dosifique las fuerzas para ganar peldaños a la abstracción y al rigor mental. En toda pregunta hay una carga afectiva y motivadora, además del deseo de conocer, de ahí que la pregunta tiene un sentido en cada etapa de la vida del hombre. El niño no pregunta sino cuando espera una respuesta. De ahí que las respuestas se deben dar en función de la totalidad del individuo (Tebar, 260).

Razón por la cual amerita dentro de la educación, el saber conducir preguntas para ayudar a los estudiantes en su aprendizaje y convertirse en una habilidad cognitiva.



Finalmente, existe un aporte de esta investigación basándome en un maestro de la educación: Reuven Feuerstein, que presentaré con detalle en el capítulo II.

### **1.8 Neurobiología del *coaching*.**

Es importante conocer las bases neurológicas del aprendizaje, que deben orientarnos en la selección de lenguajes y contenidos que aseguren el desarrollo cognitivo de los educandos. El aprendizaje se convierte en la piedra angular del desarrollo. Aunque partimos de la realidad de unos procesos cerebrales complejos, en los que se produce una total interconexión en las redes o sistemas neuronales, se dan unas bases estructurales con funciones específicas. Para que el cerebro pueda elaborar una conducta es preciso previa mente ser capaz de analizar toda la información sensorial que llega. La actividad de los hemisferios cerebrales está especializada en el procesamiento de la información simbólica y analítica, por ejemplo: la comprensión del lenguaje y la comprensión aritmética o del cálculo (Tebar, 106-107).

Saber la destreza cognitiva que se está trabajando es uno de los retos del *coaching*, utilizar los sentidos para su aplicación se considera una gran ventaja, la ventaja neuronal que brinda supone la disminución del estrés e inconvenientes por las estrategias que presenta como por ejemplo para solucionar problemas. Al hablar del estrés debemos tener claro que este no es específico de una zona cerebral sino que responde a la interacción de varias estructuras cerebrales y en el aprendizaje juegan las emociones siendo uno de los objetivos dentro de la educación, es que se debería otorgar de inteligencia a la vida emocional,



adquiriendo prácticas emocionales para saber dominar los impulsos negativos, comprender los sentimientos de los semejantes y manejar de forma positiva nuestras emociones en situaciones de la vida.

Desde la perspectiva del proceso de aprendizaje como construcción del conocimiento, en cuanto creación de estructuras cognitivas mediante la capacidad de transformar la información, nos apoyamos en los principios derivados de la psicología cognitiva y, en concreto, en el modelo de aprendizaje significativo de Ausubel y en el del aprendizaje generativo de Wittrock. Finalmente, asumimos el enfoque del aprendizaje dinámico de Dilts y Epstein, basado en el PNL (modelo de Programación Neurolingüística), que resalta el papel del cerebro y de los sistemas neurológicos en el proceso de aprendizaje. Con estas perspectivas, concebimos el aprendizaje como la convergencia integradora en el Yo de la dimensión cognitiva y emocional, y de la dimensión cerebral y neurológica (Ontoria y et al, 48).

Como parámetro para realizar *coaching* interviene la empatía, que interpreta procesos neurológicos tanto verbales como no verbales, es la parte donde las personas accionan su camino neuronal cuando tienen rasgos que lo comparten y su comunicación interpersonal.



El descubrimiento de las «neuronas espejo» supone un progreso en la búsqueda de las bases neuronales de la mente humana y es un ejemplo de la importancia de la neurología. La capacidad de ponerse en el lugar de otro y comprender su comportamiento se explica por ciertos circuitos conectados a los centros lingüísticos y motores del cerebro que se activan en la persona cuando observa acciones o, simplemente, las imagina. Los seres humanos no nacen, pues, como mónadas egocéntricas, sino que disponen de capacidades comunicativas desde su nacimiento. Las neuronas espejo apoyan, además, la hipótesis mantenida desde hace ya tiempo según la cual el lenguaje verbal humano se desarrolló a partir de un lenguaje de gestos. – Mapa de la superficie de la corteza cerebral según C. y O. Vogt (antes de 1919) (Hoffe, 340).



Diríamos que cuando dentro del *coaching* la visualización permanente o representación mental está presente para el logro de objetivos, aplica al *coachee*, su lenguaje y sus acciones, que lo cercioran en sus procesos y en consecuencia a los resultados.

En el *coaching* se labora con perseverancia la visualización ya que “En el proceso de plantearnos objetivos y de dirigirnos activamente hacia su cumplimiento, es importante integrar el trabajo de los dos hemisferios cerebrales: el izquierdo y el derecho” (Carrillo, 107), razón por la cual, la visualización genera proyectos en la vida, resalta aquí unas preguntas ¿Qué es lo que quieres ser en la vida? ¿A dónde quieres llegar? ¿Cómo lo vas hacer? y ¿Cuándo lo vas hacer?

### **1.9 Filosofía y Modelo Conceptual del *coaching*.**

Su filosofía marca un plus en todos los procesos de actuación-acción que busca transmitir resplandor en el pensamiento, así “La filosofía del *coaching* se basa en valorar y respetar sus habilidades naturales y ofrecerle la oportunidad de mejorarlas. Puede perfeccionar su capacidad de escuchar y preguntar para llegar a comprender quién está eligiendo ser, de manera que también pueda comunicar mejor a los demás quién es” (Richardson, 44) dando forma a un nuevo estilo de comunicación para actuar de manera óptima mediante su comportamiento. En los escenarios que se presenta de silencio para el respeto de habilidades, surge la alquimia y demuestra con su diálogo entre el *coach* y el *coachee*, mostrando como



resultado su comunicación eficaz basándose en un modelo de rendimiento de habilidades.

### **Conclusión:**

Se identifica que dentro del contexto educativo es necesario el *coaching*, como entrenamiento para las emociones, en consecuencia para la inteligencia interpersonal, ya que se proponen a los estudiantes metas y objetivos a cumplir, mediante el método socrático. El *coaching* apunta a elementos del razonamiento y estándares intelectuales, aportando en la visión y misión de los estudiantes, por lo tanto la Programación Neurolingüística coacciona como herramienta para el *coaching*, desde la perspectiva de la inteligencia interpersonal que abarca la empatía y las habilidades sociales referidas por Goleman, siendo fundamento para el bienestar el lenguaje como influencia en las neuronas espejo y su retroalimentación que ejecutan los actores del *coaching*.



## CAPÍTULO II

### DESCÚBRETE

A continuación, el descubrirse se posiciona desde otra perspectiva, en la actualidad la inteligencia amerita herramientas para una buena ejecución, donde los docentes identifiquemos una proyección positiva para los estudiantes con sus procesos de retroalimentación en base al diálogo, siendo éste fundamental en el ámbito educativo, aquí se despliega un modelo de resolución de problemas y los principios de Feuerstein como sustento para el *coaching*.

#### **2.1 Etapas de los procesos del *coaching*.**

Para la aplicación del *coaching*, la comunicación es imprescindible, “La comunicación es normalmente un proceso doble: por una parte, alguien trata de enviar un mensaje, por otra parte, alguien trata de entenderlo” (De Bono, 35). Potenciar y “Conseguir que el alumnado tenga estructuras de conocimiento potentes y significativas hace que se sienta bien y que mejore su autoestima, que sienta interesado por lo que aprende y que le guste lo que hace; tiene un fuerte estímulo intelectual porque ve el resultado positivo de su proceso de aprendizaje, mantiene alta la moral del grupo y aprende a aprender” (Ballester, 18). El *coaching* como herramienta para la inteligencia interpersonal en la educación funcionaría en



base al siguiente esquema: debe existir un diagnóstico y compromiso del estudiante, entrenamiento, acompañamiento y evaluación.

### 2.1.1 Proceso de coaching

Consideramos el *coaching* como un proceso en el que se atraviesan una serie de etapas, las cuales no siempre aparecen en el mismo orden ni se les dedica siempre la misma atención, sin embargo, podemos decir que son comunes a todos los procesos del *coaching* los siguientes parámetros:

1. Análisis de la situación en la que se encuentra el *coachee*. En esta fase, identificamos el tema que se desea trabajar. Desde grandes generalizaciones "**deseo trabajar mi liderazgo**", hasta temas puntuales y concretos "**He tenido una discusión ...**"
2. Identificación de los objetivos que el *coachee* desea alcanzar, lo que para él supondría una situación deseable.
3. Entender las razones por las cuales el *coachee* no está logrando los objetivos deseados, la situación deseable. Buscamos las creencias y automatismos que rigen las acciones del cliente y que están actuando como barreras u obstáculos en la consecución de sus resultados.
4. Definir el plan de acción y establecer los compromisos, con el fin de que el *coachee* actúe de manera diferente, pruebe a hacer cosas nuevas y experimente las consecuencias.
5. Realizar el seguimiento del plan de acción y evaluar los resultados de las acciones que se van llevando a la práctica, como vía para consolidar nuevos aprendizajes.



Un proceso de *coaching* supone trabajar sobre las creencias del *coachee*, cómo se explica las cosas que le ocurren, qué limitaciones encuentra en su camino, qué impedimentos y bloqueos (los "no sé", "no puedo", "no valgo"...). A través de la conversación, revisamos todos estos juicios y valoramos la conveniencia de mantenerlos o modificarlos, cuando comprobamos que actúan impidiendo alcanzar los objetivos deseados. (Para más información sobre este punto, recomendamos la lectura del artículo Juicios y creencias) Modificado: (Ortiz, 1).

Identificar los objetivos por parte del estudiante hace que se desplace su representación mental hacia un proyecto, proponiendo sus ideales a trabajar, los estudiantes segregan sus creencias de manera que retroalimentan las positivas y/o eliminan las negativas. Aquí hay algo muy importante que son las líneas de tiempo, que significa: "La manera en que la gente codifica internamente el tiempo pasado, presente y futuro condiciona sus posibilidades, y es lo que hace que alguien tenga limitaciones mientras que otra persona, en la misma situación, tenga recursos. A veces es imposible solucionar problemas, a menos que la persona cambie su forma de representarse el tiempo" (Torres, 1) increíblemente muchas personas viven con problemas del pasado, los transmiten al presente y a sus futuras generaciones.

Dentro de las etapas del proceso del *coaching* "El profesor actúa como un crítico reflexivo y no sólo como calificador, por lo que también debe ocuparse por la enseñanza y la práctica de la autoevaluación [...] Lo más relevante de la



evaluación es su carácter interactivo, que se realiza *desde y junto* al alumno mientras éste desarrolla su proceso de aprendizaje” (Castillo y Cabrerizo, 314) que identifica y marca la diferencia en la pedagogía contemporánea.

## **2.2 Aplicación del *coaching* a estudiantes.**

La aplicación se da mediante la mayéutica como guía principal para identificar sus potenciales.

Es más bien la Mayéutica, la parte constructiva o heurística. La originalidad de tal construcción es que la verdad no viene de fuera sino del interior del ser porque la verdad ya está en él. La verdad duerme en la inteligencia del discípulo, por lo tanto, nuestro saber es recordar, y aprender no es otra cosa que despertar esas nociones o ideas dormidas. Así, la educación se hace más por el alumno que por el maestro debido a que ésta sucede en la intimidad del aprendiz. La confianza en el alumno es la base de cualquier aprendizaje. Nosotros no enseñamos nada, el otro es el único que puede aprender porque sólo él es quien nos muestra el saber de antes. El otro/a es el único que sabe. No hay *tabula rasa* ni construcción desde la violencia del exterior (Álvarez, 140).

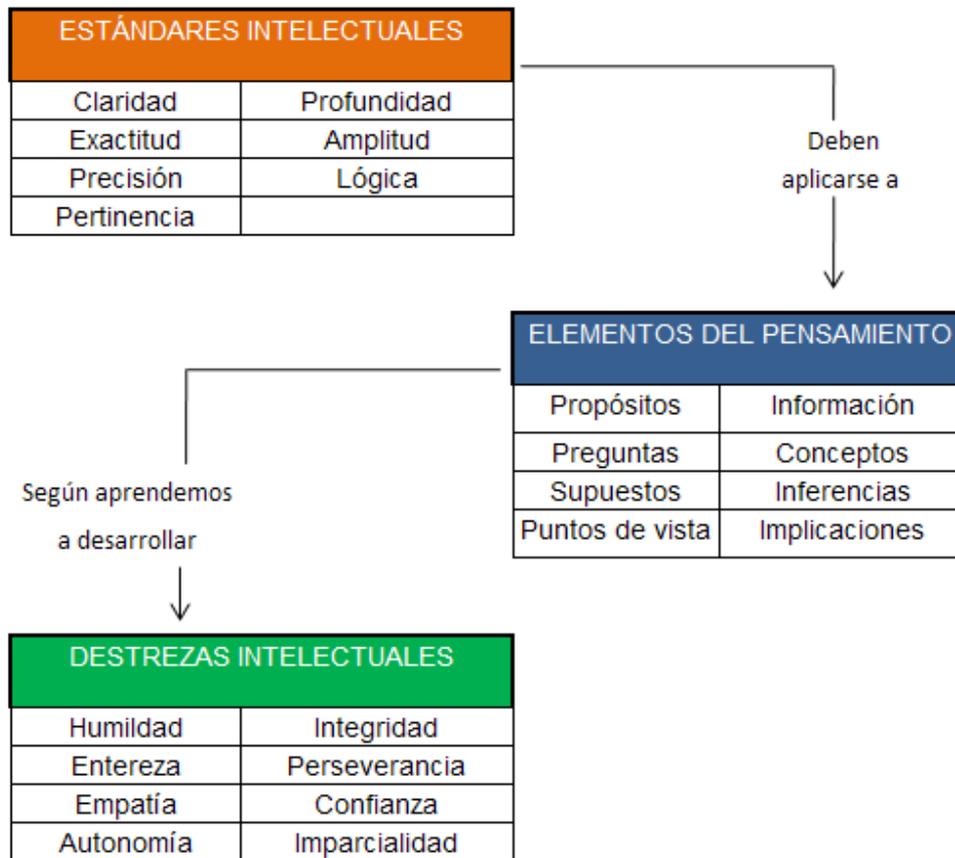
Básicamente las preguntas son los puentes de su conocimiento que se efectúa en el diálogo, se realiza con precisión, marcado y expresado siempre en sentido positivo y proyectivo. En la aplicación se considera como el uso del entrenamiento de la inteligencia interpersonal para la integración de los grupos y sus emociones.



“Pero estas son cuestiones que se pueden mejorar; los signos alentadores son que muchos de los niños rechazados por los otros pueden ser incluidos dentro del círculo de la amistad con un poco de entrenamiento emocional básico” (Goleman, 292).

Responder a las preguntas poderosas y a los verbos es divertido, éste es uno de los fundamentos que maneja el *coaching*, donde los estudiantes empiezan a liberar su potencial y aprenden de experiencias positivas.

Partiendo de la planificación para el *coaching* se procede a la aplicación del método socrático en base a la teoría del pensamiento crítico utilizando ciertos parámetros de Richard Paul y Linda Elder, que se debe trabajar con estándares intelectuales, elementos del pensamiento y destrezas intelectuales.



(Paul y Elder, 27)

El método socrático coordinaría con las siguientes preguntas para el caso de la planificación de ejemplo con algunos de estos parámetros:

*Claridad:* ¿Me puede explicar qué es el *coaching*?

*Exactitud:* ¿Cómo se puede verificar si funciona el *coaching* si funciona?

*Profundidad:* ¿Tiene importancia el *coaching* para el aprendizaje?

*Propósitos:* ¿Cuáles serán los objetivos del *coaching*?



*Puntos de vista:* ¿Qué opinión tiene del *coaching*?

*Supuestos:* ¿Qué pasaría si la mayoría de los estudiantes aplicarían *coaching*?

*Amplitud:* ¿En qué ámbitos se puede aplicar el *coaching*?

*Humildad Intelectual:* ¿Cómo debería ser la actuación de la persona que tiene conocimientos de *coaching*?

*Empatía:* ¿Cómo haría para llevarse mejor con sus compañeros?

*Integridad:* ¿Qué valores tiene una persona de éxito?

### **2.3 Procesos de Medición para la inteligencia interpersonal.**

Los procesos de medición forma parte de la retroalimentación para la inteligencia interpersonal, los estudiantes llegan a puntos que autorregulan su discurso, conceptualizan y demuestran sus valores para llegar a la *praxis*.

Ámbito para promover la Enseñanza-Aprendizaje compatible con el desarrollo emocional del cerebro

1. Promover lo mejor de cada uno ofreciendo la posibilidad de desarrollar las Múltiples Inteligencias.
2. Crear en su aula ámbitos que se asemejen a la realidad de vida.
3. Utilizar como estrategia para focalizar la atención, el compromiso con las emociones.
4. Promover los trabajos colaborativos.
5. Integrar la discapacidad y promover la diversidad



6. Respetar los tiempos de aprendizaje de los alumnos:  
flexibilizarse
7. Tener como meta "La Comprensión".
8. Desarrollar el propio curriculum.
9. Integrar las unidades: evitar la fragmentación en asignaturas.
10. Trabajar con mapas mentales, relacionando permanentemente los patrones mentales.
11. Trabajar las habilidades mentales.
12. Promover el uso de preguntas "Socráticas".
13. Promover espacios y tiempos de reflexión personal, de autoevaluación y de metacognición (González, 85).

Este fragmento promueve el Dr. Wilman González, maestro que demuestra con su *praxis* el uso de este contexto, siendo lo ideal en la educación.

A continuación me permito despolarizar este fragmento del texto con referencia a cada ítem con el fin de persuadir a los lectores que algún día lean éste, mi trabajo (En las recomendaciones de esta investigación daré algunas sugerencias a cerca del fragmento para llevarlo a cabo):

1. No siempre los maestros ofrecemos la posibilidad de desarrollar las inteligencias.
2. A veces los ámbitos circunstanciales son muy diferentes a la realidad de vida en los estudiantes.
3. Los maestros necesitamos estrategias de pensamiento para focalizar la atención y entrenamiento emocional.



4. Los maestros debemos desarrollar la inteligencia interpersonal para fusionar los trabajos colaborativos.
5. En muchos lugares no se promueve la diversidad y peor aún los puntos de vista o su lugar de enunciación de los estudiantes.
6. Los tiempos de aprendizaje se rigen más por los contenidos, antes que por su desarrollo de destrezas.
7. La comprensión es parte de la ilusión de la educación, esto es parte de los acuerdos que no se da lugar entre maestros-estudiantes.
8. El propio curriculum es una plataforma que por negligencia no es construida de manera sinérgica entre maestros-estudiantes. A propósito de la expresión maestros-estudiantes debería dar el cambio a estudiantes-maestros.
9. Si bien es cierto que las asignaturas deben estar interrelacionadas, en muchos establecimientos educativos las asignaturas guardan una larga distancia fragmentada para ser aplicadas en la vida cotidiana.
10. El inconveniente es que no todos los maestros utilizan mapas mentales para su aprendizaje y menos para su enseñanza.
11. En la actualidad está de moda las habilidades mentales, el problema permanece en que los maestros no tienen el concepto de habilidades mentales y en consecuencia está ausente su práctica. ¿Si el maestro no



sabe que habilidades mentales existe en el ser humano que resultados podrían brindar?

12.El uso de preguntas socráticas a veces se realizan dentro de una evaluación final, estando así muy apartados de la teoría y su aplicación.

13.Llegamos al punto neurálgico que cohabita la educación y pienso que dilucidar es necesario.

Promover espacios: la actitud de algunos maestros no da apertura a este pequeño y gran cambio.

Tiempos de reflexión personal y autoevaluación: este punto no siempre se toma en cuenta, por el pragmatismo educativo, supuestamente por pérdida de tiempo y no válida. Considero que aquí está uno de los secretos que debemos descubrir los educadores.

Metacognición: Flavell se disgustaría al saber ciertas realidades, después de tantos años de su creación teórica, todavía no se aplica, nos toca esconder o desdibujar ese fabuloso y aplicable término, soslayando con otros discursos o actividades que no tienen función real.

Finalmente, el escenario que promueve el *coach*-mediador motiva las inteligencias mediante su creatividad, dentro de la inteligencia interpersonal nos guiaremos con cada proceso de autoevaluación a partir del acompañamiento que brinda el *coach*-mediador para que el *coachee* ejecute sus destrezas en su aprendizaje, por



cuanto se ve necesario medir la inteligencia interpersonal con un test de competencias emocionales para potencializar los niveles de empatía y habilidades sociales.

## **2.4 Acompañamiento del *coaching* en educación media.**

Por qué el acompañamiento? El coach/mediador acompaña a cada estudiante a identificar sus objetivos, limitaciones, fortalezas, creencias y sus avances, hasta conseguir autonomía tanto de sus emociones como de su aprendizaje. “En la medida en que nuestras emociones entorpecen o favorecen nuestra capacidad para pensar y planificar, para llevar a cabo el entrenamiento con respecto a una meta distante, para resolver problemas y conflictos, definen el límite de nuestra capacidad para utilizar nuestras habilidades mentales innatas, y así determinar nuestro desempeño en la vida” (Goleman, 106).

Muchas veces en la existencia de nuestras vidas no consideramos objetivos positivos, razón por la cual, las personas y en éste caso los estudiantes necesitan de objetivos en su vida y en su aprendizaje, los objetivos a plantearse para la ejecución del *coaching* serán a corto, mediano y largo plazo.

### **2.4.1 Valores**

Consiste en la maquinaria de impulso en nuestras acciones y superación, por tanto para nuestro éxito y aprendizaje, los valores poseen importancia en la



existencia ya que para el cumplimiento de las actividades en nuestra vida y con énfasis en la educación es lograr cambios positivos en nuestro aprendizaje, para lograr esa importancia se debería realizar lo siguiente:

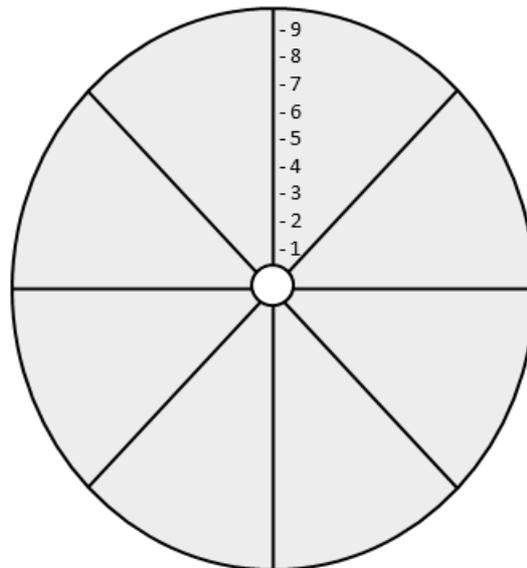
1. Seleccionar libremente.
2. Seleccionar entre varias alternativas.
3. Seleccionar después de la cuidadosa consideración de las consecuencias de cada alternativa.
4. Apreciar y disfrutar la selección.
5. Afirmarla.
6. Actuar de acuerdo con la selección.
7. Aplicarla repetidamente en nuestra forma de vida (Pascual, 36).

#### **2.4.2 Rueda de valores**

La rueda de valores ayuda a identificar y reflexionar sobre el ambiente bio-psico-social del *coachee*, para poner en acción su entrenamiento con el siguiente ejercicio:



Anote un valor en cada fragmento y pinte la escala del 1 al 10.



(Richardson, 91).



Los valores dentro del *coaching* se demuestran con sus actitudes, desde luego que están situados en los estudiantes pero muchas veces no se demuestran, por tanto se procede a identificarlos para conseguir nuestros objetivos. “Son herramientas para la dignidad y el aprendizaje; para colaborar con el otro a que asuma el poder que está en él” (Wolk, 189-190) y desarrolle sus ideales. (Ver anexo 1).

## **2.5 Feedback y Lenguaje corporal.**

“La realización de estos aprendizajes por los alumnos sólo puede ser una fuente creadora de desarrollo en la medida en que posibilite el doble proceso de socialización y de individualización; es decir, en la medida en que les permita construir una identidad personal en el marco de un contexto social y cultural determinado” (Coll, 237) para que se construya el aprendizaje. Existe un factor fundamental que es la retroalimentación luego de las evaluaciones, tomando en cuenta que “Las evaluaciones deben ser instrumentos útiles para el alumno y para el docente, en tanto debe aprender a visualizar posibles errores pedagógicos” (Schneider, 263) dentro del círculo del aprendizaje. Para la ejecución del *coaching*, es necesario tomar en cuenta las siguientes expresiones:

Las expresiones faciales, una guía

El rostro refleja emociones y sentimientos de ira, temor, tristeza, disgusto, felicidad y sorpresa en diferente intensidad, fácilmente perceptibles por los demás.



La mirada tiene voz propia. Las señales dadas por los ojos de los demás nos dan información acerca de sentimientos de amistad, acercamiento, rechazo o prevención.

Los gestos, la postura y los movimientos. Nuestro estado de ánimo o emoción suele reflejarse en la postura de nuestro cuerpo, en la manera como movemos las manos o los pies; podemos arañar, tocar, recibir con los brazos abiertos, asumir una postura retadora, una actitud cálida o agresiva, expresar que estoy lleno, cansado, bien o mal.

El poder del tacto. Al tocar a alguien le expresamos ternura, aprecio, agresión. Ser tocado de manera apropiada genera reacciones positivas (González, 37).

El lenguaje corporal demuestra emociones y su lectura hace que los estudiantes comprendan y aprendan de sus estados anímicos de ira, miedo, tristeza, felicidad y amor manifestando expresiones corporales que tienen un alto grado de comunicación. En la obra de Fritjof Capra titulada: *La trama de la vida*, refiere que “Nuestro pensamiento está siempre acompañado por sensaciones y procesos corporales, y aunque a menudo tendamos a intentar suprimirlos, pensamos *también* con nuestro cuerpo” (186) tomando en cuenta que el cuerpo y la mente son inseparables. “En este sentido mencionamos la importancia del dominio de lo corporal en el proceso del *coaching*. Un *coach* que tenga el conocimiento y la habilidad de la lectura corporal verá enormemente enriquecidas su mirada y su tarea” (Wolk, 158).



La retroalimentación o *feedback* es un sistema de comunicación canalizado por un medio, dentro del *coaching* y el aprendizaje es muy constante, por cuanto retroalimenta cada proceso de acción tanto el *coach* como el *coachee*, lo importante se considera en el momento adecuado al recibir y entregar la retroalimentación, considerándose así el retorno de la información. Al principio el *coach* da retroalimentación al *coachee* hasta el punto que éste obtenga autonomía en sus acciones con la filosofía anteriormente nombrada “No existe fracasos sólo retroalimentación”, quiere decir que no hay rendición y que el *coachee* trabajará cada día y seguirá intentando hasta conseguir sus objetivos para que exista bienestar.

## **2.6 Modelo PISTA.**

El modelo “Lo creó sir John Withmore a finales de la década de 1980 y ha demostrado ser una herramienta muy útil para que las personas aprovechen todo su potencial y se concentren en sus objetivos” (Richardson, 106) y se lo considera una matriz para la solución de problemas.

Las ventajas de la situación problema son las siguientes:

- El estudiante es colocado en situación de construcción de conocimientos.
- A él se le proponen tareas en las que se requieren de soluciones graduales.
- Se respeta el camino de cada uno sin abandonar los objetivos comunes.



- Identificamos los resultados en términos de adquisición personal.
- Se integra un trabajo metacognitivo colocando en relación regularmente, los resultados adquiridos y los procedimientos utilizados.
- Se comprende el mundo, haciendo.
- El alumno se construye en tanto que construye el saber.
- Formamos hacia la autonomía desde el aprendizaje (Álvarez, 222).

Los estudiantes pueden aplicar en situaciones de conflicto sea dentro o fuera del aula con los siguientes parámetros de ejemplo:

*PISTA* significa: Proyecto, Intereses, Situación real, Tácticas y Acción.

PROYECTO: Mejorar mi inteligencia interpersonal en mi entorno educativo.

INTERESES:       ¿Qué espero de mi inteligencia interpersonal?

¿Qué me veo haciendo con mi inteligencia interpersonal?

¿Qué valoro de la inteligencia de los demás?

¿Cómo me veo expresando mis valores?

¿Cómo quiero demostrar a los demás mi aprecio?

¿Qué nos decimos?



¿Qué hacemos?

¿Cómo me siento?

SITUACIÓN REAL: ¿Cómo es mi situación actual?

¿Qué rol desempeño en mi entorno educativo?

¿Qué comportamientos quiero desechar?

¿Soy consciente de mis valores?

¿Qué conflictos surgen?

¿Necesito actualmente una herramienta para solucionar mis inconvenientes?

¿De qué maneras puedo mejorar?

TÁCTICAS: ¿Qué ideas tengo para mejorar mi inteligencia interpersonal?

¿Cómo podemos superar las diferencias?

¿Qué necesito empezar a hacer?

¿Qué necesito dejar de hacer?

ACCIÓN: ¿Qué es lo que voy a hacer?

¿Qué haré para mejorar mi inteligencia interpersonal?

¿Cuándo lo haré?



¿Quién puede brindarme apoyo?

¿Qué otras preguntas me tengo que plantear para saber exactamente o que quiero hacer para conseguir mi objetivo?

¿Cómo puedo hacerlo sin hacer sentir culpable ni avergonzar a nadie?

El resolver conflictos facilita el aprendizaje, consiste como opción utilizar el modelo PISTA para resolver un conflicto. “La capacidad de resolver conflictos se basa en tres habilidades fundamentales, desarrolladas a lo largo de muchos años: la capacidad de sintonizar con los demás y de imaginarse a uno mismo en su situación; la capacidad de representar simbólicamente las intenciones propias y ajenas; y la capacidad de tolerar la decepción, lo que posibilita un pensamiento matizado” (Levine, 275) lo cual hace que desplacen sus soluciones a la vida cotidiana.

## **2.7 Performance y entrenamiento.**

A continuación señalamos las acciones previas a realizar en la actuación del *coaching*:

### *Acciones preliminares*

Hay una serie de acciones previas que el *coach* debe realizar antes de dar inicio al proceso de *coaching* educacional grupal para que éste se desarrolle en forma eficaz:



**Planificar los temas que se van a trabajar en cada encuentro.**

**Prever los materiales necesarios.**

**Cerciorarse de que el lugar posea el equipamiento necesario.**

**Asegurarse de que el encuentro comience a la hora convenida y siga los temas preestablecidos.**

**Confeccionar un listado con los nombres de los integrantes del grupo.**

**Determinar la disposición física del lugar donde se llevará a cabo el encuentro.**

También hay factores externos que influyen en la disposición del grupo para el trabajo conjunto y en las respuestas y el estado de sus integrantes:

**El lugar donde se reúnen.**

**La duración de los encuentros.**

**La edad de los integrantes del grupo.**

**El tamaño del grupo** (Medina y Perichon, 38-39).

Éstas son medidas que el *coach* debe tener presente para su *performance* y emprender el *coaching* junto con el grupo de estudiantes. El *coaching* estaría trabajando el pensamiento crítico y el creativo de acuerdo a los criterios de Mathew Lipman por las siguientes razones: “El pensamiento crítico es autocorrectivo. Siendo falible, vigila la detección y corrección de sus errores. En este sentido, es tanto encontrar el problema como resolverlo” (Limpan, 255). También “El pensamiento creativo procede dialécticamente, buscando siempre ir más allá de las confrontaciones desde las que arranca. Es, ante todo,



autotranscendente” (Lipman, 255) que denota con su teoría y *praxis*. (Ver anexo 2).

En el campo del *coaching*, vale la pena identificar las semejanzas y diferencias con la terapia cognitiva, ya que ésta toma la estructura, dentro de las herramientas de trabajo, como la siguiente: “Una serie de preguntas puede hacer que los pensamientos del paciente sobre un contenido determinado se tornen más abiertos, permitiéndole así tener en cuenta otra informaciones y experiencias ya sean actuales o pasadas” (Beck y et al, 72). Facilitando así la recuperación del paciente, desde luego la base del *coaching* no trata con un paciente sino con un *coachee*, para un mejor entendimiento, a continuación se expone algunas semejanzas y diferencias:

| <b>SEMEJANZAS</b>           |                             |
|-----------------------------|-----------------------------|
| <b>TERAPIA COGNITIVA</b>    | <b>COACHING</b>             |
| Busca solución a conflictos | Busca solución a conflictos |
| Trabaja con metas           | Trabaja con metas           |
| Utiliza preguntas           | Utiliza preguntas           |



| <b>DIFERENCIAS</b>                                 |                                                                                                                  |
|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>TERAPIA COGNITIVA</b>                           | <b>COACHING</b>                                                                                                  |
| Trabaja con un paciente                            | Trabaja con un <i>coachee</i>                                                                                    |
| Le plantean objetivos al paciente o conjuntamente  | El <i>coachee</i> se plantea sus propios objetivos                                                               |
| Se proyecta al pasado y en el presente             | Se proyecta al futuro                                                                                            |
| Trabaja en patologías                              | Trabaja en casos no patológicos, (A excepción, si el terapeuta ha tenido estudios formales en <i>coaching</i> ). |
| Se asesora en el Psicoanálisis y/o cognición       | Se asesora en las acciones y su <i>praxis</i>                                                                    |
| El terapeuta da respuestas                         | El <i>coach</i> da preguntas                                                                                     |
| El terapeuta tiene aparentemente la verdad         | El <i>coachee</i> tiene la verdad                                                                                |
| El paciente utiliza las herramientas de la terapia | El <i>coachee</i> utiliza sus propias fortalezas                                                                 |
| Cura enfermos                                      | Potencializa el desempeño                                                                                        |
| El terapeuta evalúa al paciente                    | El <i>coachee</i> se autoevalúa                                                                                  |

*Elaboración:* Marco Ledesma



La *performance* emerge del diálogo y sus acciones, donde los actores se sienten bien y saben que están aprendiendo mediante preguntas profundas, la actuación coge también como base la filosofía para niños en cuanto a su profundidad y su expresión de tener respuestas con buenas razones.

Es realmente triste que, tras muchos años de vida escolar –más de diez en la mayoría de los casos- los jóvenes de hoy se hagan cada vez menos preguntas y sean *capaces* de formular cada vez menos respuestas inteligentes... son precisamente muchos de estos alumnos los que, en el futuro, ingresen a la universidad y puedan *asegurar* un buen empleo y un buen lugar en la sociedad. Pero lo cierto en todo caso es que los niños llegan a la escuela preguntando “¿por qué? y los jóvenes salen de ella exclamando “¡... y a mí qué” (Pineda, 13).

No obstante, se ve necesario utilizar más preguntas para liberar su potencial y lleguen a encontrar sus propios resultados, con la utilización de preguntas se hace que los estudiantes encuentren un grado de emancipación de sus pensamientos que reflejan en sus vidas. Carl Sagan hace una fuerte reflexión a cerca de este tema:

Pero hay algo más: he visto a muchos adultos que se enfadan cuando un niño les plantea preguntas científicas. ¿Por qué la luna es redonda?, preguntan los niños. ¿Por qué la hierba es verde? ¿Qué es un sueño? ¿Hasta que profundidad se puede cavar un agujero? ¿Cuándo es el cumpleaños del mundo? [...] Los niños reconocen enseguida que, por alguna razón, este tipo de preguntas enoja a los adultos. Unas cuantas experiencias más como ésta, y otro niño



perdido para la ciencia. No entiendo por qué los adultos simulan saberlo todo ante un niño de seis años. ¿Qué tiene de malo admitir que no sabemos algo? (305).

De otra manera la pregunta sería ¿Por qué admitimos saber todo? Si ¡nadie puede hacer esto!

## **2.8 La teoría de Feuerstein y el *coaching* para la inteligencia interpersonal.**

El *coaching* podría respaldarse también en la teoría de Feuerstein para su ejecución, donde daría buenos resultados para el desarrollo del potencial humano, sería el modelo de aplicación del *coaching* para organizar la *praxis* y la búsqueda del mapa cognitivo. Reflexiono, que por fin encontró su hogar el *coaching*, ahora sí, significa “entrenamiento”, tomando como fuente a la propuesta de Feuerstein, como un gran apoyo al *coaching* en la educación.

La propuesta de Reuven Feuerstein ha abierto grandes vías para la educación que acceden a la nueva esperanza de la modificación cognitiva del ser humano que coadyuva la enseñanza-aprendizaje. En la actualidad denota una herramienta que cumpla con operaciones mentales.

Así, la experiencia de Aprendizaje Mediado (EAM) es una interacción durante la cual el organismo humano es objeto de la intervención de un mediador. El aprendiz se puede beneficiar no solamente de la exposición directa a un estímulo en particular, sino que también puede forjarse un repertorio de disposiciones, propensiones, orientaciones,



actitudes y técnicas que le permita modificarse con respecto a otros estímulos (Feuerstein, 4).

El *coach*/mediador realizará su mediación por medio de preguntas que ayuden a superar la percepción episódica de la realidad y dejar las cuestiones abiertas que amplíen el mapa perceptivo de los *coachee*/estudiantes.

La ayuda que se provee al facilitar las preguntas pertinentes es esencial para el pensamiento y en consecuencia a la inteligencia interpersonal. “La intencionalidad, la trascendencia y la mediación del significado aseguran la formación de los esquemas flexibles y la consiguiente modificabilidad, característica de la humanidad” (Feuerstein, 7).

“Ser miembro de un grupo cuya cultura ha sido transmitida al individuo por mediadores aumenta considerablemente las esferas existenciales. La mediación entraña la transmisión del pasado y esto implica el compromiso cognitivo, afectivo y emocional con el futuro” (Feuerstein, 13) ya que la proyección en el aprendizaje genera creatividad, razones de esfuerzo y coexistencia.

Conseguir los objetivos propuestos en mente, dentro del *coaching* es la base del trabajo, la superación del potencial que todos tenemos dentro debiendo liberarlo y aprovecharlo. El *coaching* se guiará con los siguientes tipos de mediación:



### **2.8.1 Mediación de regulación y control del comportamiento ¿Qué significa?**

- Posibilitar que el niño sea más autónomo en el control de sí mismo que no sea ni demasiado impulsivo ni demasiado lento.
- Permitir que el niño sea más capaz de ajustar su velocidad a los requerimientos de la tarea que realiza.
- La mediación de regulación y control del comportamiento difiere del control externo del comportamiento no vuelve al niño dependiente del control externo, sino que intenta volverlo más autónomo.
- La regulación se adquiere en el proceso de resolución de problemas y está relacionada con la motivación y la confianza en sí mismo (Lebeer, 12).

La regulación y control del comportamiento coadyuva al bienestar de los estudiantes para obtener mayores beneficios, dando más soltura y confianza para resolver problemas.

### **2.8.2 Mediación del sentimiento de competencia ¿Qué significa?**

- Ayuda a desarrollar una imagen positiva de sí mismo, con el fin de generar un sentimiento de competencia.
- Crea las condiciones propicias para la competencia y la habilidad.
- Evalúa el desempeño con un énfasis en el proceso un “!bravo!”, pero explicando porque el desempeño fue bueno.
- Un niño, por si mismo, no sabe qué es bueno, ni porqué hizo algo bien. Necesita información externa de una persona más entendida en la materia (Lebeer, 10).



Es primordial el sentimiento de competencia no para ser mejor que otros, sino para ser mejor consigo mismo, saber compartir y construir con los demás. El entorno es un factor de suma importancia, así como también la motivación que propiciemos para un desempeño esperado. Según Feuerstein, los educadores debemos proveer de instrumentos para que los estudiantes logren alcanzar metas, el *coaching* se convierte en un instrumento para subir éstos peldaños.

Finalmente, en la actualidad es necesario que los estudiantes se propongan y logren sus objetivos en su aprendizaje para que apliquen de la misma manera a la vida diaria y se compartan con los demás, siempre con un marco social que brinde bienestar.

A continuación planteo el modelo de mapa cognitivo basado en la teoría de Reuven Feuerstein para ser utilizado en el *coaching*:

### 2.8.3 Mapa Cognitivo

Tema: *Coaching* para la inteligencia interpersonal

Número de sesión: 2-3

| PARÁMETROS | FUNCIONES COGNITIVAS                                                                             |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CONTENIDO  | Definir el <i>coaching</i><br><br>Definir la inteligencia interpersonal<br><br>Definir objetivos |
| MODALIDAD  | Verbal                                                                                           |



|                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>OPERACIÓN</b>            | Proyección de relaciones virtuales                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>FUNCIONES COGNITIVAS</b> | <u>ENTRADA:</u><br><br>Instrumentos verbales adecuados<br><br>Orientación temporal<br><br><u>ELABORACIÓN:</u><br><br>Comparar de modo espontáneo<br><br>Representación mental<br><br>Establecer relaciones virtuales<br><br><u>SALIDA:</u><br><br>Vocabulario adecuado en la comunicación<br><br>Proyección de relaciones virtuales |
| <b>NIVEL DE COMPLEJIDAD</b> | Media                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>NIVEL DE ABSTRACCIÓN</b> | Alto                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>NIVEL DE EFICIENCIA</b>  | Medio                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

*Elaboración:* Marco Ledesma



### **Conclusión:**

El profesor como *coach* actúa como un crítico reflexivo y lo relevante es que transmite su autoevaluación que identifica y marca la diferencia dentro de la pedagogía contemporánea. Observamos que la comunicación es primordial para el aprendizaje de la inteligencia interpersonal, donde el *coaching* facilita la metacognición porque utiliza los valores de cada estudiante para su superación en el aprendizaje. La utilización del Modelo Pista forma una estructura para la resolución de conflictos, hace que los estudiantes resuelvan sus problemas que muchas veces los limitan ya que descubren soluciones por sí mismos, coadyuvando la mediación que puede producir el *coach/profesor* como facilitador de los aprendizajes, sirviéndoles así, a los estudiantes la estructura para ser aplicada en otros ámbitos de la vida cotidiana, ya que este factor es uno de los ideales de la educación.



### **CAPÍTULO III**

#### **NO LO PUEDO CREER**

En el siguiente capítulo se procede a realizar la planificación y un análisis exhaustivo de la aplicación del *coaching* para la inteligencia interpersonal de los estudiantes del Colegio “Benigno Malo” y sus resultados cuanti-cualitativos para especificar su eficacia que abarca un nivel de habilidades sociales y empatía.

#### **3.1 Metodología.**

En la investigación se utilizó la metodología Bibliográfica para obtener información del *coaching* y realizar la planificación de las 12 sesiones, luego se analizó la aplicación de las cualidades de los procesos del *coaching* para la inteligencia interpersonal, y se utilizó la metodología cualitativa y cuantitativa en un estudio comparativo con un grupo de 10 estudiantes a quienes se aplicó el proceso de *coaching* (Grupo A), que permitan un seguimiento personalizado de su avance de aprendizaje y superación de sus deficiencias; y otro grupo de 10 estudiantes, a quien no se aplicó el proceso (Grupo B) para su comparación.



### 3.2 Universo y muestra.

Para el siguiente análisis se procederá a exponer procesos utilizados en la aplicación del *coaching* para la inteligencia interpersonal de los estudiantes del Colegio “Benigno Malo”, se ha determinado el universo del 100% en el 8vo “G” de básica.

Se escogió una muestra compuesta por, 10 estudiantes (Grupo A) a quienes se les aplicará el *coaching* y 10 estudiantes (Grupo B) a quienes no les aplicará el *coaching*, de manera aleatoria. A ambos grupos se les realizará la evaluación respectiva.

### 3.3 Planificación y ejecución.

A continuación se procede a dar la planificación del *coaching* para los estudiantes del Colegio “Benigno Malo” utilizando el modelo del Curso de Didáctica del Pensamiento Crítico en el Ecuador, identificando sus áreas de trabajo en una escala de habilidades sociales como: valores, destrezas intelectuales, elementos del pensamiento, estándares intelectuales y guías para el mapa cognitivo. El horario es establecido por la institución y consta del siguiente temario.

Temario:

- *Coaching:*

Definición



## Identificación de *coach* y *coachee*

Historia

Tipos

Importancia

Quienes aplican en Ecuador

- Neurolingüística: Fundamentos  
Motivación intrapersonal e interpersonal  
Representación Visual – Auditivo – Kinestésico  
Lenguaje positivo y beneficios
- Sócrates: El arte de preguntar  
Objetivos: Visión, Misión y Signo - Lema  
Limitaciones  
Fortalezas
- Creencias: Limitantes
- Relajación: Música  
Visualización
- Inteligencias Múltiples: Interpersonal  
Empatía  
Habilidades sociales
- Líneas de tiempo
- Rueda de la vida
- Rueda de valores
- Modelo Pista



A partir de ésto se realizaron planificaciones por sesiones que detallo a continuación:

### Planificación a partir de diálogos.

**Coach:** Marco Ledesma      **Coachee:** Estudiantes del 8vo "G" de básica

**Lugar:** Colegio "Benigno Malo"      **Número de sesión:** 1

|                                                                                                                                             |                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivos cognoscitivos                                                                                                                     | Presentación general.<br><br>Datos de la formación del <i>coaching</i> .                                                            |
| Objetivos procedimentales                                                                                                                   | Describir experiencias personales.<br><br>Describir experiencias interpersonales.<br><br>Deducir experiencias para la ambientación. |
| Objetivos Actitudinales                                                                                                                     | Importancia de adquirir una nueva herramienta como el <i>coaching</i> .                                                             |
| Observaciones: Los estudiantes demuestran bastante interés por el <i>coaching</i> , refieren que nunca han escuchado y que desean aprender. |                                                                                                                                     |



**Planificación a partir de objetivos para un aprendizaje significativo.**

**Coach:** Marco Ledesma      **Coachee:** Estudiantes del 8vo "G" de básica

**Lugar:** Colegio "Benigno Malo"      **Número de sesión:** 2

|                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivos cognoscitivos                                                                                                                            | Definir el <i>coaching</i> .<br><br>Definir la inteligencia interpersonal.<br><br>Definir objetivos.                                                                                                                                                                                              |
| Objetivos procedimentales                                                                                                                          | Conceptualizar el <i>coaching</i> mediante la lectura del documento para su interiorización.<br><br>Conceptualizar la inteligencia interpersonal mediante la lectura del documento para su interiorización.<br><br>Observar el video de "Tony Meléndez"<br><br>Escribir cuáles son sus objetivos. |
| Objetivos Actitudinales                                                                                                                            | Estimar la representación en su aprendizaje.                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Observaciones: Los estudiantes comentan sus objetivos, que no han sido fijos, que no han dado mucha importancia, pero ahora se fijan por sí solos. |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |



**Planificación a partir del aprendizaje por descubrimiento.**

**Coach:** Marco Ledesma      **Coachee:** Estudiantes del 8vo "G" de básica

**Lugar:** Colegio "Benigno Malo"      **Número de sesión:** 3

|                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivos cognoscitivos                                                                                                                                                             | Conocer los fundamentos de la Neurolingüística.<br><br>Definir los tipos de motivación.<br><br>Describir los canales.<br><br>Definir el lenguaje positivo.                                                                                                    |
| Objetivos procedimentales                                                                                                                                                           | Representar su motivación intrapersonal.<br><br>Representar su motivación interpersonal.<br><br>Observar los canales: visual, auditivo y Kinestésico.<br><br>Observar el video de "Nick"<br><br>Analizar el lenguaje positivo mediante ejercicios de diálogo. |
| Objetivos Actitudinales                                                                                                                                                             | Evaluar sus sistemas para llevarlos a la práctica.                                                                                                                                                                                                            |
| Observaciones: Los estudiantes declaran sus maneras de comunicarse con cautela, la manera en como se pueden automotivar en caso de que lo necesiten en situaciones para afrontarlo. |                                                                                                                                                                                                                                                               |



**Planificación a partir del *coaching*.**

**Coach:** Marco Ledesma      **Coachee:** Estudiantes del 8vo "G" de básica

**Lugar:** Colegio "Benigno Malo"      **Número de sesión:** 4

|                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivos cognoscitivos                                                                                                                        | Detallar la historia y el método de Sócrates.<br><br>Describir el arte de preguntar.<br><br>Concepto de visión, misión y signo-lema.                                                                                                                                                                                        |
| Objetivos procedimentales                                                                                                                      | Constituir sus preguntas para los emisores.<br><br>Simbolizar sus preguntas a base de los tipos de pensamientos.<br><br>Analizar sus objetivos en las preguntas.<br><br>Observar el video de "Concierto para trompetas"<br><br>Representar su visión, misión y signo-lema con formación de grupo para interacción de grupo. |
| Objetivos Actitudinales                                                                                                                        | Apreciar el valor del método socrático.                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Observaciones: Los estudiantes se divierten en los diálogos de manera extrovertida y con respeto, muestran libertad para el proceso dialógico. |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |



**Planificación a partir de limitaciones y fortalezas.**

**Coach:** Marco Ledesma      **Coachee:** Estudiantes del 8vo "G" de básica

**Lugar:** Colegio "Benigno Malo"      **Número de sesión:** 5

|                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivos cognoscitivos                                                                                                                                             | Definir limitaciones a través de experiencias.<br><br>Definir fortalezas a través de experiencias.                               |
| Objetivos procedimentales                                                                                                                                           | Construir sus limitaciones.<br><br>Construir sus fortalezas.<br><br>Interpretar ventajas.<br><br>Analizar el video de "Coaching" |
| Objetivos Actitudinales                                                                                                                                             | Reflexionar sobre sus fortalezas para el potencial.                                                                              |
| Observaciones: Los estudiantes se comunican de forma diferente como lo hacían antes, basándose en sus propias experiencias, explican y se descubren sus fortalezas. |                                                                                                                                  |



**Planificación a partir de la relajación.**

**Coach:** Marco Ledesma      **Coachee:** Estudiantes del 8vo "G" de básica

**Lugar:** Colegio "Benigno Malo"      **Número de sesión: 6**

|                                                                                                           |                                                                                                                                                                                            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivos cognoscitivos                                                                                   | Concepto de creencias limitantes.<br><br>Definir la visualización.<br><br>Definir la relajación y la música.                                                                               |
| Objetivos procedimentales                                                                                 | Construir sus creencias limitantes.<br><br>Representar mentalmente la imagen visual.<br><br>Abstraer en proceso de relajación con la música.<br><br>Interpretar ventajas de la relajación. |
| Objetivos Actitudinales                                                                                   | Valorar la relajación para el aprendizaje.                                                                                                                                                 |
| Observaciones: Los estudiantes denotan que si pueden superar sus creencias mediante el lenguaje positivo. |                                                                                                                                                                                            |



**Planificación a partir de las inteligencias.**

**Coach:** Marco Ledesma      **Coachee:** Estudiantes del 8vo "G" de básica

**Lugar:** Colegio "Benigno Malo"      **Número de sesión:** 7

|                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivos cognoscitivos                                                                                                                                                                                 | Definir las inteligencias múltiples.<br><br>Definir la inteligencia interpersonal: empatía y habilidades sociales.                                                                                                                                                                                                                          |
| Objetivos procedimentales                                                                                                                                                                               | Analizar las inteligencias múltiples mediante un test para su identificación.<br><br>Deducir su inteligencia interpersonal.<br><br>Sintetizar su empatía en base de expresiones faciales y corporales por medio del diálogo.<br><br>Sintetizar sus habilidades sociales en base de expresiones faciales y corporales por medio del diálogo. |
| Objetivos Actitudinales                                                                                                                                                                                 | Evaluar su inteligencia interpersonal.                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Observaciones: Los estudiantes definen sus inteligencias múltiples, expresan que pueden mejorar su nivel con ejercicios, aparentan sentirse bien con las estrategias de empatía y habilidades sociales. |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |



**Planificación a partir de líneas de tiempo.**

**Coach:** Marco Ledesma      **Coachee:** Estudiantes del 8vo "G" de básica

**Lugar:** Colegio "Benigno Malo"      **Número de sesión:** 8

|                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivos cognoscitivos                                                                                                                                                                           | Definir las líneas de tiempo.                                                                                                                         |
| Objetivos procedimentales                                                                                                                                                                         | Observar el video de "Gigantes hacia la Victoria".<br><br>Comparar escenarios de vida por medio del video en hojas.<br><br>Inducir su <i>praxis</i> . |
| Objetivos Actitudinales                                                                                                                                                                           | Respeto a las inteligencias de la humanidad.                                                                                                          |
| Observaciones: Los estudiantes refieren que a veces viven del pasado, sus amigos y sus familias también, agregan que les da la impresión de que toman más atención a los demás, cuando conversan. |                                                                                                                                                       |



**Planificación a partir de la Rueda de la vida y valores.**

**Coach:** Marco Ledesma      **Coachee:** Estudiantes del 8vo "G" de básica

**Lugar:** Colegio "Benigno Malo"      **Número de sesión:** 9 y 10

|                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivos cognoscitivos                                                                                                                       | Definir la rueda de vida.<br><br>Definir la rueda de valores.                                                                                                                                        |
| Objetivos procedimentales                                                                                                                     | Observar la rueda de vida y resolver a través del formato.<br><br>Observar la rueda de valores y resolver a través del formato.<br><br>Abstraer los 2 formatos para su aplicación en la vida diaria. |
| Objetivos Actitudinales                                                                                                                       | Valorar las ruedas para sus proyectos personales e interpersonales.                                                                                                                                  |
| Observaciones: Los estudiantes trabajan plenteramente con sus valores, e identifican que valores poseen ciertos personajes en su vida diaria. |                                                                                                                                                                                                      |



**Planificación a partir del modelo PISTA.**

**Coach:** Marco Ledesma      **Coachee:** Estudiantes del 8vo "G" de básica

**Lugar:** Colegio "Benigno Malo"      **Número de sesión:** 11

|                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivos cognoscitivos                                                                                                                 | Definir el modelo PISTA.                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Objetivos procedimentales                                                                                                               | Observar el modelo PISTA.<br><br>Analizar el modelo PISTA mediante el formato.<br><br>Aplicar el modelo PISTA para resolver un problema.<br><br>Observar el video "El secreto".<br><br>Sintetizar el video.<br><br>Representar la solución de problemas para conseguir sus objetivos. |
| Objetivos Actitudinales                                                                                                                 | Importancia de la resolución de problemas.                                                                                                                                                                                                                                            |
| Observaciones: Les llamó bastante la atención el video de "El secreto", refieren que es increíble, ríen por la impresión de su alcance. |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |



### Planificación a partir de dinámicas de grupo.

**Coach:** Marco Ledesma      **Coachee:** Estudiantes del 8vo "G" de básica

**Lugar:** Colegio "Benigno Malo"      **Número de sesión:** 12

|                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivos cognoscitivos                                                                                                                                           | Definir el <i>coaching</i> para la inteligencia interpersonal.                                                                                                                     |
| Objetivos procedimentales                                                                                                                                         | Observar el juego de las emociones.<br><br>Formar relaciones virtuales en grupo.<br><br>Formar el grupo en círculo aplicando la dinámica "positiva especial del <i>coaching</i> ". |
| Objetivos Actitudinales                                                                                                                                           | Promover las dinámicas dentro para la sociedad.                                                                                                                                    |
| Observaciones: Refieren que quisieran que en todas las materias existan dinámicas ya que: ( <i>palabras textuales</i> ) En las clases de las materias se duermen. |                                                                                                                                                                                    |

Terminada la aplicación del *coaching* se realiza la evaluación y se obtienen los siguientes resultados.

### 3.4 Análisis del *coaching* para la inteligencia interpersonal de los estudiantes del Colegio "Benigno Malo".

#### 3.4.1 Introducción

En vista de la ausencia de un fundamento teórico del *coaching* y sus modelos polisémicos, he resuelto contextualizar el fundamento teórico y finalmente realizar un aporte con esta investigación y exponer la intervención del *coaching* basado en



Reuven Feuerstein, siendo necesaria la identificación del temario a trabajar, dentro del *coaching* y sus áreas, la aplicación de encuestas (Ver anexo 3) para comprobar lo cognitivo y el Test de Competencias Emocionales (Ver anexo 4) para comprobar su *praxis*.

### 3.4.2 Análisis

A continuación se realizará un análisis con detalle de los componentes de la inteligencia interpersonal: empatía y habilidades sociales, para ello detallo los siguientes gráficos:

- Gráfico y análisis del Grupo A en el área de empatía (Gráfico 1).
- Gráfico y análisis del Grupo A en el área de habilidades sociales (Gráfico 2).
- Gráfico y análisis del Grupo B en el área de empatía (Gráfico 3).
- Gráfico y análisis del Grupo B en el área de habilidades sociales (Gráfico 4).
- Gráfico y análisis de los Grupos A y B en el área de empatía (Gráfico 5).
- Gráfico y análisis de los Grupos A y B en el área de habilidades sociales (Gráfico 6).



GRÁFICO 1



Apreciamos en el Gráfico 1, de la muestra determinada, que existe un aumento en el área de empatía después del proceso de *coaching*, mostrando así un claro mejoramiento en todas las preguntas que corresponden al Test de competencias emocionales.

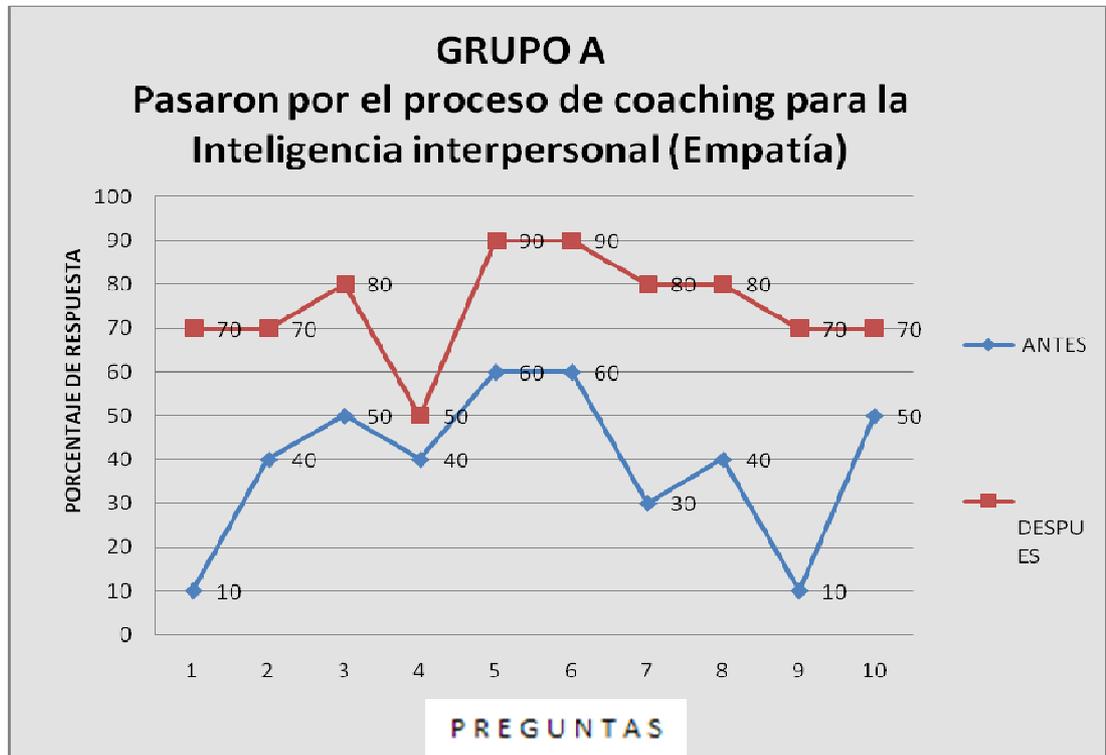
A continuación identificamos una variación alta y baja. Considerando la pregunta 1: Reconoce y es capaz de poner nombre a los estados emocionales que capta en el otro, aumenta de 10 a 70 puntos, teniendo gran influencia el *coaching* a nivel empático, que equivale al reconocimiento de estados emocionales, identificándose que tienen una mayor observación con las



emociones. En la pregunta 4: Se cuida de imponer sus propias creencias y sentimientos a los demás, aumenta de 40 a 50 puntos, aquí los estudiantes necesitan refuerzo a futuro para obtener un mayor puntaje y así evitar que impongan sus creencias a los demás, ya que si mejoran este factor obtendrán mayores beneficios.



GRÁFICO 2



Apreciamos en el Gráfico 2, de la muestra determinada, que existe un aumento en el área de habilidades sociales después del proceso de *coaching*, mostrando así un claro mejoramiento en todas las preguntas que corresponden al Test de competencias emocionales.

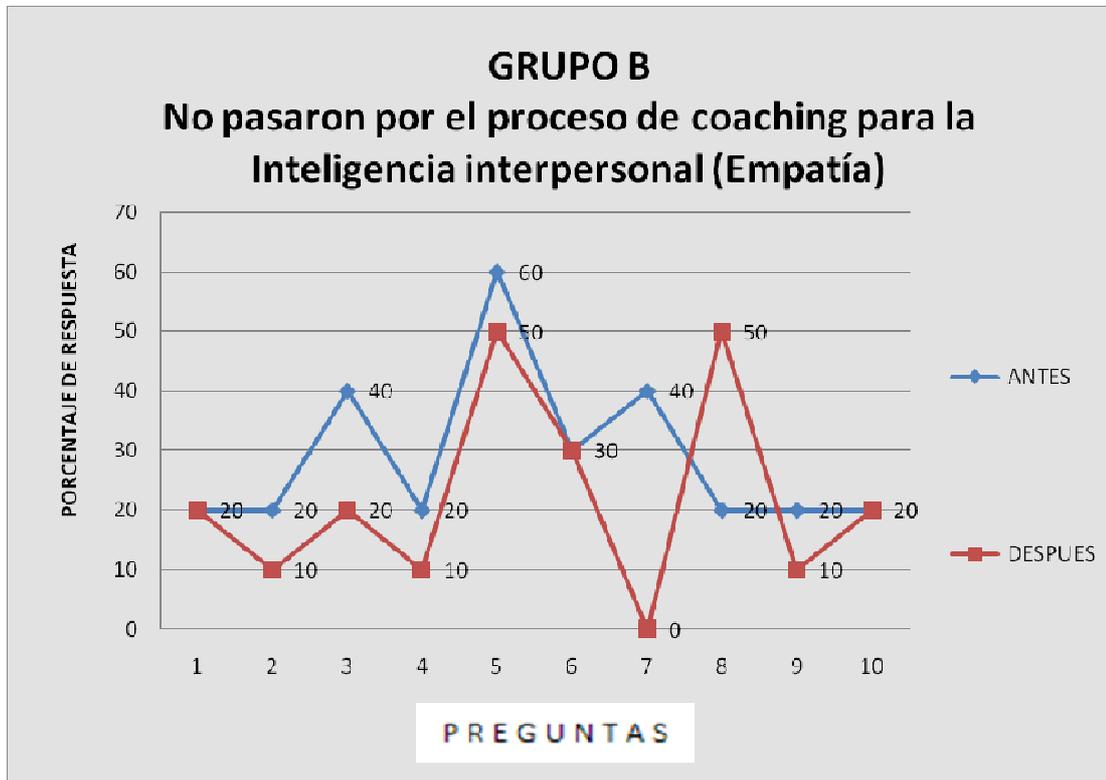
A continuación identificamos una variación alta y baja. Considerando la pregunta 5: Es capaz de escuchar con interés sin interrumpir, aumenta de 20 a 80 puntos, teniendo gran influencia el *coaching* a nivel de habilidades sociales. Que equivale a que los estudiantes son más perceptivos, efectuando de manera eficaz el método socrático, en consecuencia, en su diálogo para su



inteligencia interpersonal. En la pregunta 9: Evita emitir juicios y dar consejos a otra persona, aumenta de 30 a 50 puntos, aquí los estudiantes necesitan refuerzo a futuro para obtener un mayor puntaje, este parámetro se ha dificultado un aumento significativo, ya que generalmente tendemos a dar consejos a los demás, no obstante, se ha promovido.



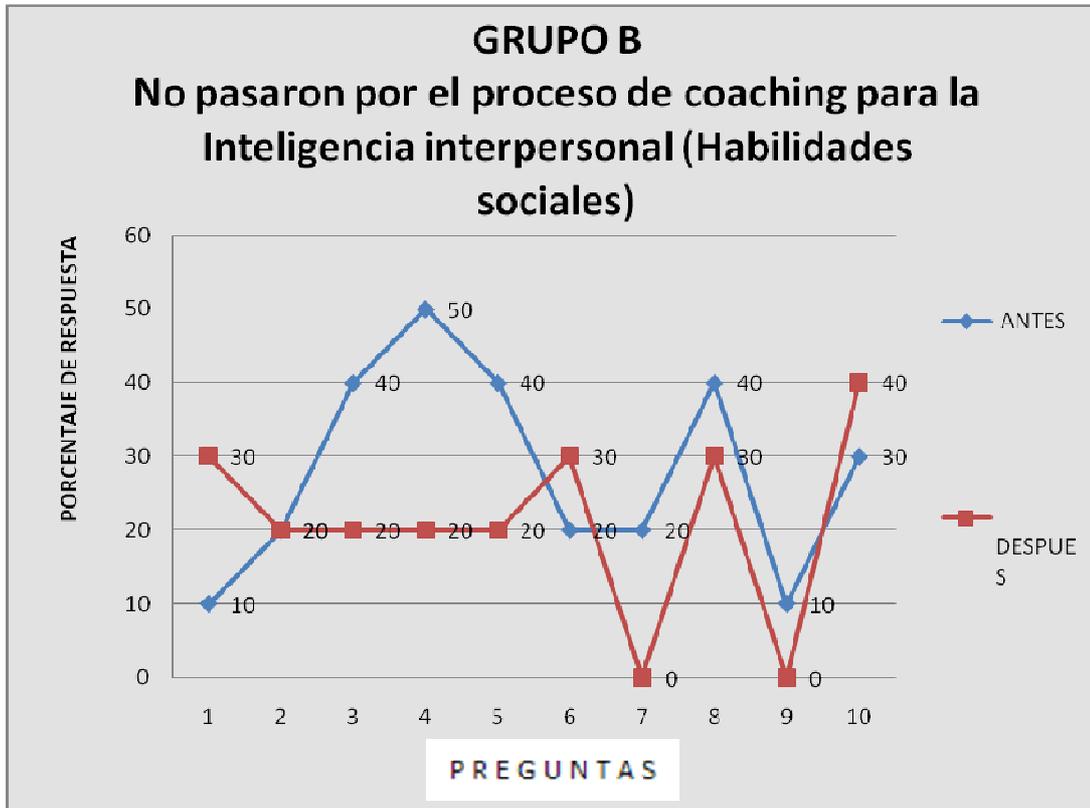
GRÁFICO 3



Apreciamos en el Gráfico 3, de la muestra determinada, que los resultados son aproximados a los anteriores, en el área de empatía ya que el grupo no tiene conocimientos del *coaching*, mostrando una cierta disminución de acuerdo a las preguntas que corresponden al Test de competencias emocionales.



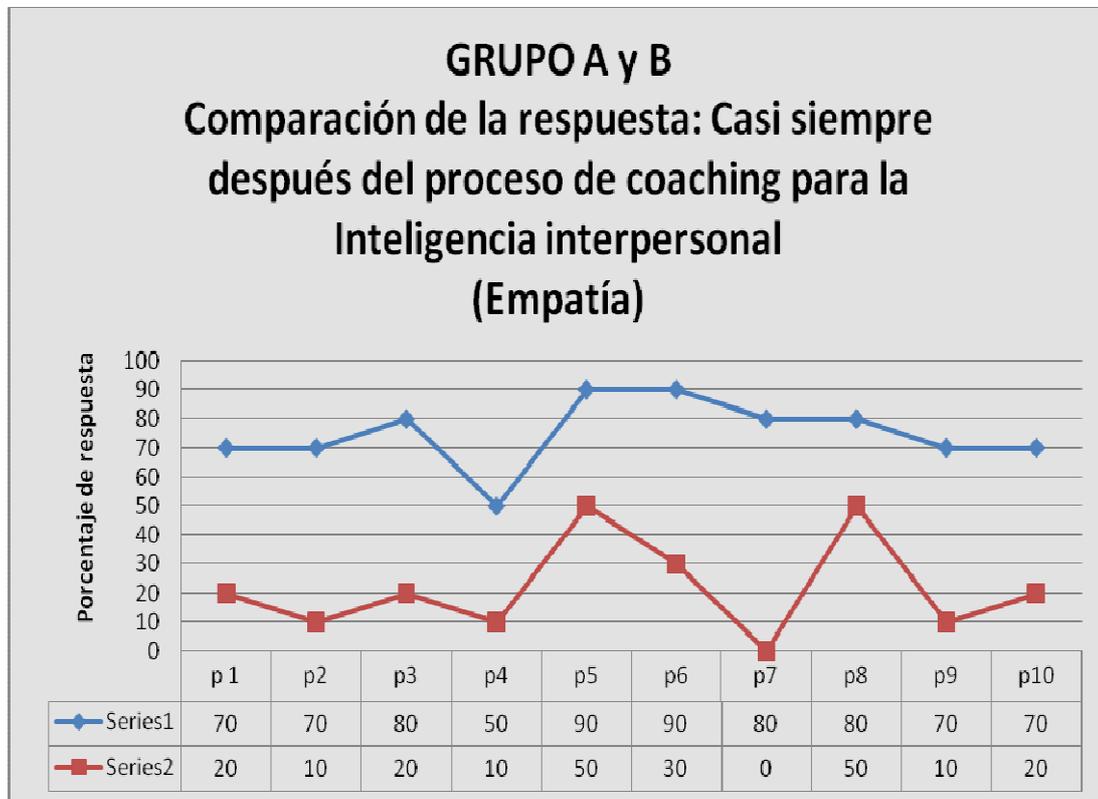
GRÁFICO 4



Apreciamos en el Gráfico 4, de la muestra determinada, que los resultados son aproximados a los anteriores, en el área de habilidades sociales ya que el grupo no tienen conocimientos del *coaching*, mostrando una cierta disminución, de acuerdo a las preguntas que corresponden al Test de competencias emocionales.



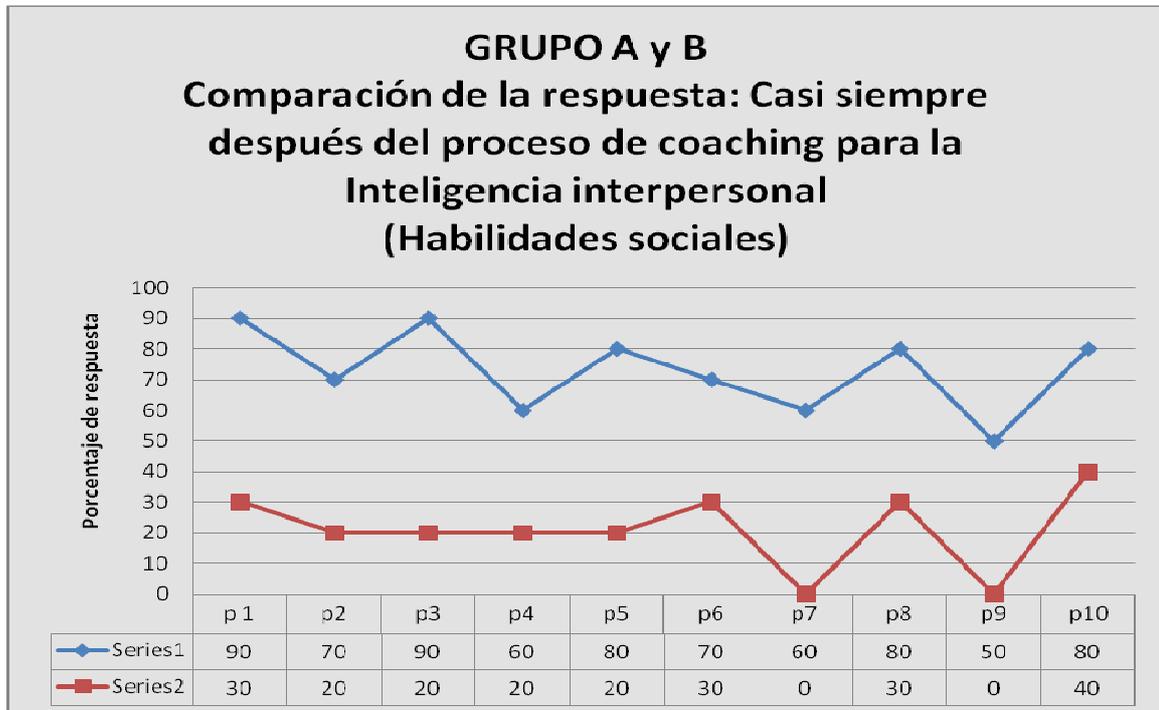
GRÁFICO 5



Apreciamos en el Gráfico 5, tomando en cuenta el porcentaje de respuesta: casi siempre, del Grupo A y B, después del proceso de *coaching*, en el área de empatía, que el Grupo A, tienen mayores conocimientos para ser llevados a la *praxis* del *coaching*, dando así mejores resultados que el Grupo B, que implica un mayor manejo de estados emocionales, respeto, interés por las personas, cuida de imponer sus creencias, escucha con interés, respeta el ritmo de las personas, formula preguntas adecuadas, practica el silencio, evita emitir juicios y dar consejos y es hábil para observar.



GRÁFICO 6



Apreciamos en el Gráfico 6, tomando en cuenta el porcentaje de respuesta: casi siempre, del Grupo A y B, después del proceso de *coaching*, en el área de habilidades sociales, que el Grupo A, tienen mayores conocimientos para ser llevados a la *praxis* del *coaching*, dando así mejores resultados que el Grupo B, que implica un mayor manejo de dar las gracias a menudo, lenguaje corporal, adaptarse a los demás, colabora, reconoce lo positivo en los demás, practica la generosidad, se adapta a los cambios y modifica su manera de pensar, les consideran hábiles para trabajar en equipo, generan soluciones, utilizan la distancia correcta con los demás para no invadir su espacio.



### Conclusiones:

De acuerdo al Gráfico 1, el *coaching* mejora la inteligencia interpersonal, dando buenos resultados en el área de empatía, que implica que si los estudiantes tuvieran más contacto con el *coaching*, tendrían mayores beneficios en el ámbito educativo, determinándose primordial así, la inteligencia interpersonal en el aprendizaje. Dando avance con lo referente de que han obtenido más conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones ajenas de acuerdo a Goleman.

De acuerdo al Gráfico 2, el *coaching* mejora la inteligencia interpersonal, dando buenos resultados en el área de habilidades sociales, que implica que si los estudiantes tuvieran más contacto con el *coaching*, tendrían mayores beneficios en el ámbito educativo, determinándose primordial así, la inteligencia interpersonal en el aprendizaje, con referencia de que tienen una mayor capacidad para inducir respuestas deseables en los demás de acuerdo a Goleman.

De acuerdo al Gráfico 3, no se identifica resultados en el área de empatía, que implica que no han tenido ningún avance en su inteligencia interpersonal para su aprendizaje.

De acuerdo al Gráfico 4, no se identifica resultados en el área de habilidades sociales, que implica que no han tenido ningún avance en su inteligencia interpersonal para su aprendizaje.

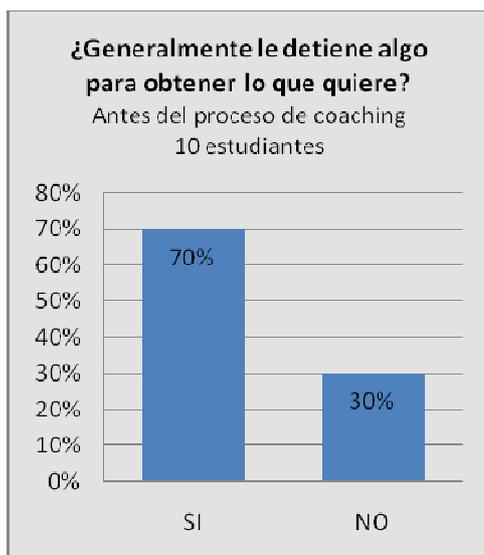


De acuerdo al Gráfico 5, se identifica que el Grupo A ha mejorado notablemente en el área de empatía, a comparación del Grupo B, deduciéndose que tienen un nivel superior en inteligencia interpersonal para su aprendizaje.

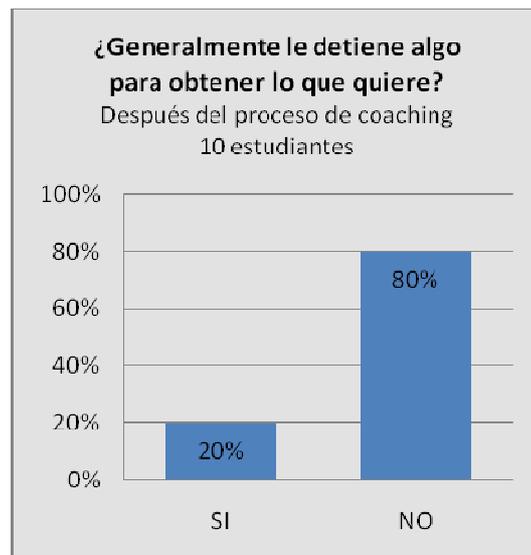
De acuerdo al Gráfico 6, se identifica que el Grupo A ha mejorado notablemente en el área de habilidades sociales, a comparación del Grupo B, deduciéndose que tienen un nivel superior en inteligencia interpersonal para su aprendizaje. (Ver anexo 5).

A continuación se realizará un análisis de la encuesta de acuerdo a las respuestas significativas, como por ejemplo con el Gráfico 51, 52, 53, 54, 63, 64, 65, 66, 77 y 78, respectivamente:

Usualmente, en nuestro contexto de vida, nos detienen obstáculos para obtener lo que queremos, con la aplicación del *coaching*, muestra una superación:



Fuente: Encuestas

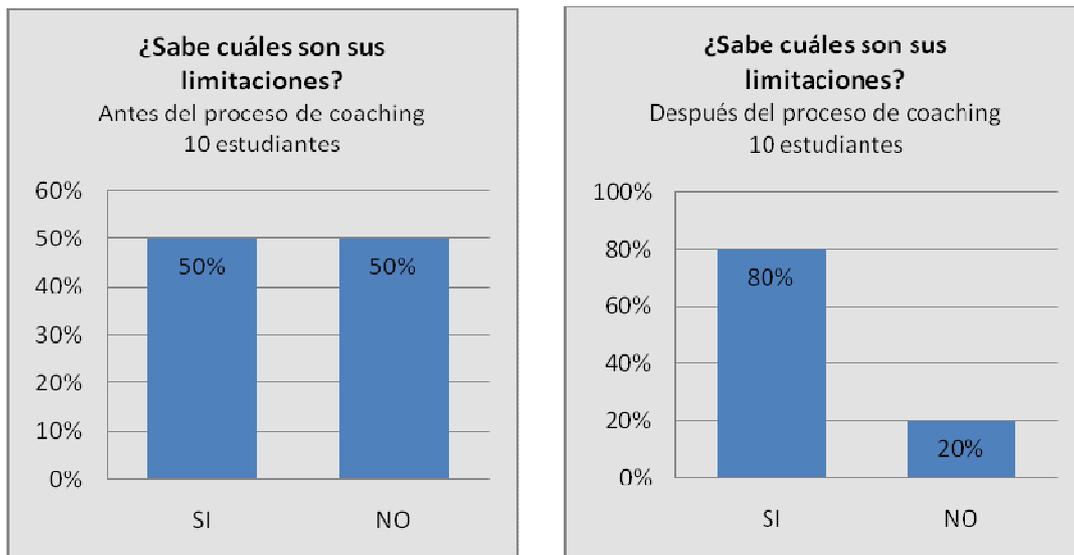


Elaboración: Marco Ledesma



Como se puede apreciar del 100% de la muestra, el 70% de los estudiantes generalmente le detiene algo para obtener lo que quiere. En el siguiente gráfico apreciamos que existe una disminución al 20%, luego del proceso del *coaching*, deduciéndose que existen menos barreras para conseguir lo que quieren.

Dentro de las limitaciones que podemos mantener, nos puede limitar por muchos segundos o años de vida, con la aplicación del *coaching*, muestra una superación en limitaciones de la siguiente manera:



Fuente: Encuestas

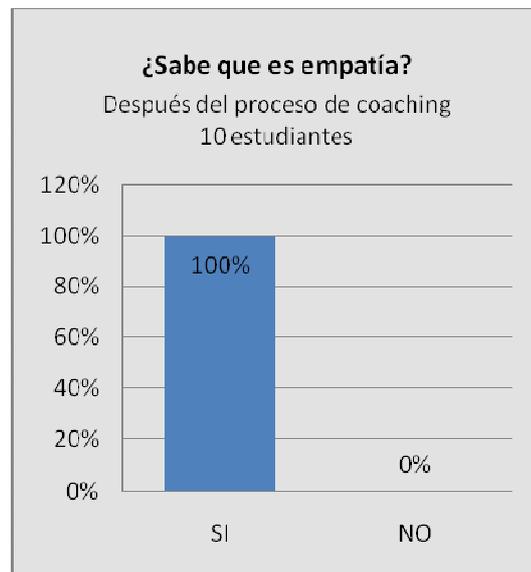
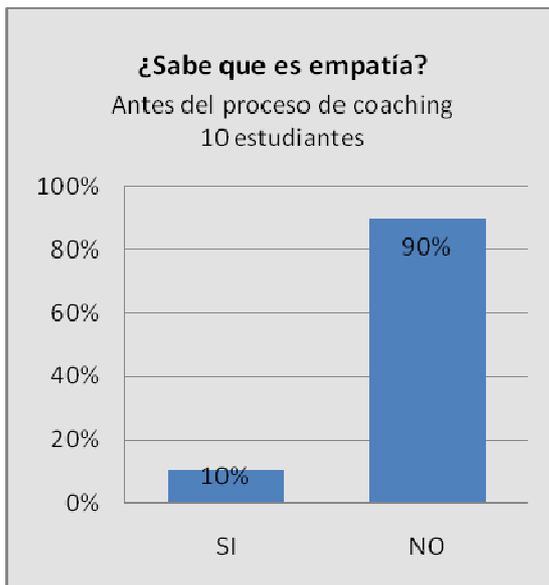
Elaboración: Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico del 100% de la muestra, el 50% de los estudiantes saben cuales son sus limitaciones. En el gráfico siguiente apreciamos



que existe un aumento al 80%, luego del proceso del *coaching*, deduciéndose que son más conscientes de lo que les limita y así superarlo.

En cuanto a la concepción de empatía se identifica lo siguiente en el grupo que se aplicó el *coaching*:



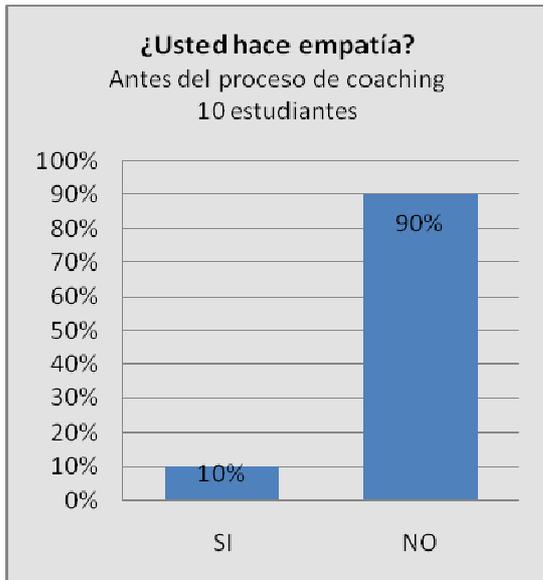
Fuente: Encuestas

Elaboración: Marco Ledesma

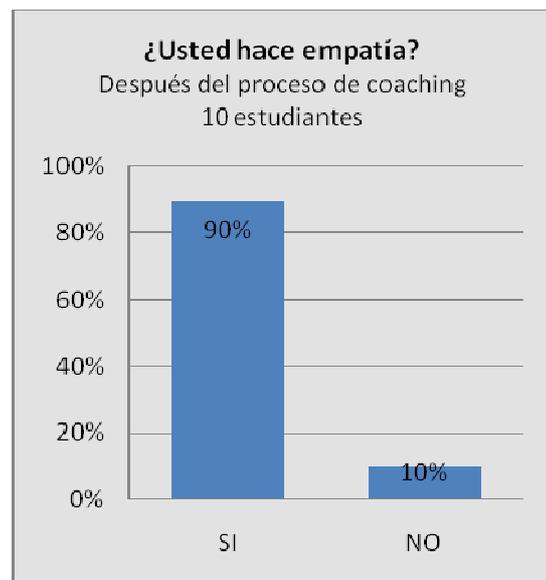
Como se puede apreciar en el gráfico del 100% de la muestra, el 10% de los estudiantes saben que es empatía. En el gráfico siguiente apreciamos que existe un aumento al 100%, luego del proceso del *coaching*, deduciéndose que han mejorado desde su concepto de empatía, hasta su práctica, a través del *coaching*.



Con respecto a la *praxis* del *coaching* se identifica una gran diferencia, en el nivel de empatía:



Fuente: Encuestas

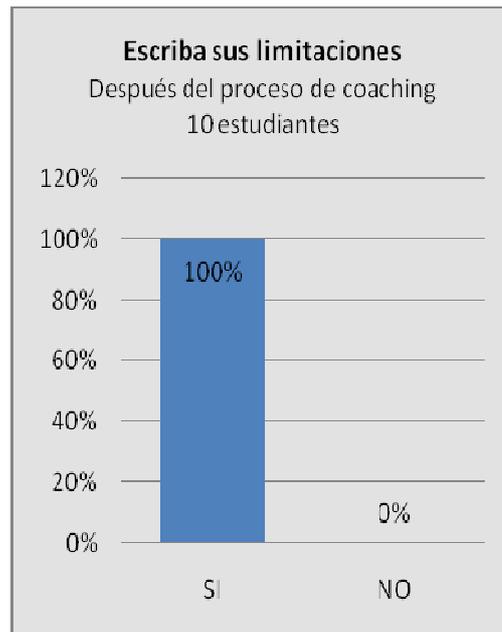
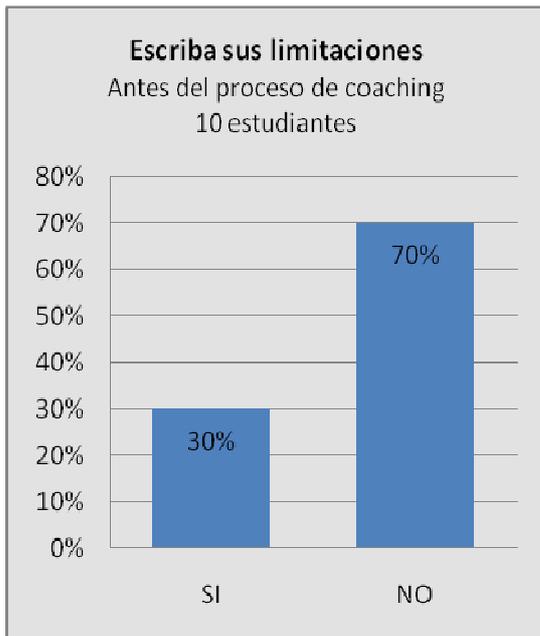


Elaboración: Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico del 100% de la muestra, el 10% de los estudiantes hacen empatía. En el gráfico siguiente apreciamos que existe un aumento al 90%, luego del proceso del *coaching*, deduciéndose que hacen empatía a través del *coaching*.



Las limitaciones de los estudiantes afectan a veces en sus aprendizajes, porque está ausente una línea de partida, y con la aplicación del *coaching* demuestra lo contrario:



**Fuente:** Encuestas

**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico del 100% de la muestra, el 30% de los estudiantes escriben sus limitaciones. En el gráfico siguiente apreciamos que existe un aumento al 100%, luego del proceso del *coaching*, deduciéndose que mejora su nivel de consciencia de sus limitaciones a través del *coaching*.



## Conclusiones Finales

- Dentro del análisis del *coaching* para la inteligencia interpersonal de los estudiantes de educación media, se han cumplido con todos los objetivos propuestos de la investigación, en cuanto a su análisis de los procesos, la aplicación de herramientas del *coaching*, identificando los resultados de la aplicación confrontando con la inteligencia interpersonal de los grupos de estudiantes del Colegio “Benigno Malo”.
- Con referencia al problema central ¿Cómo influye el *coaching* en la inteligencia interpersonal? El *coaching* ha tenido gran influencia para el área de la inteligencia interpersonal. Se identifica que dentro del contexto educativo es necesario el *coaching*, como entrenamiento para las emociones, en consecuencia para la inteligencia interpersonal, ya que se proponen a los estudiantes metas y objetivos a cumplir, mediante el método socrático. El *coaching* apunta a elementos del razonamiento y estándares intelectuales, aportando en la visión y misión de los estudiantes, por lo tanto la Programación Neurolinguística coacciona con el *coaching*, desde la perspectiva de la inteligencia interpersonal que abarca la empatía y las habilidades sociales referidas por Goleman, siendo fundamento para el bienestar el lenguaje como influencia en las neuronas espejo y su retroalimentación que ejecutan los actores del *coaching*.



- Se ha identificado dentro de la hipótesis, que el *coaching* favorece en gran medida a la inteligencia interpersonal para los estudiantes.
- El profesor como *coach* actúa como un crítico reflexivo y lo relevante es que transmite su autoevaluación que identifica y marca la diferencia dentro de la pedagogía contemporánea. Observamos que la comunicación es primordial para el aprendizaje de la inteligencia interpersonal, donde el *coaching* facilita la metacognición porque utiliza los valores de cada estudiante para su superación en el aprendizaje.

En la sección de anexos se encuentran el análisis, a base de gráficos, de las preguntas que integran la empatía y habilidades sociales en el Grupo A y Grupo B.

- Gráfico y análisis del Grupo A en el área de empatía por preguntas (Gráfico 7 hasta Gráfico 26).
- Gráfico y análisis del Grupo A en el área de habilidades sociales por preguntas (Gráfico 27 hasta Gráfico 46).
- Gráfico y análisis del Grupo A en encuestas (Gráfico 47 hasta Gráfico 86).



- Gráfico y análisis del Grupo B en el área de empatía por preguntas (Gráfico 87 hasta Gráfico 106).
- Gráfico y análisis del Grupo B en el área de habilidades sociales por preguntas (Gráfico 107 hasta Gráfico 126).
- Gráfico y análisis del Grupo B en encuestas (Gráfico 127 hasta Gráfico 166).

### Recomendaciones

- En primer lugar vale recalcar, la persona que ejerce el *coaching* debe tener formación, luego realizar investigación, por lo menos desde cuarto nivel de educación superior para ofrecer y construir conocimientos con la humanidad, caso contrario es simplemente un espectador (hincha del juego) del *coaching*.
- Los profesores deben construir proyectos de vida con sus estudiantes a partir de las destrezas, tomando en cuenta que es lo primordial para la humanidad, desarrollando autoconfianza y autonomía.
- Las instituciones educativas deben conformar proyectos de investigación-acción de acuerdo a su visión en fomento de valores, ya que esta se considera una falencia en la actualidad dentro de nuestra sociedad.



- La utilización del Modelo Pista forma una estructura para la resolución de conflictos, hace que los estudiantes resuelvan sus problemas que muchas veces los limitan ya que descubren soluciones por sí mismos, coadyuvando la mediación que puede producir el *coach*/profesor como facilitador de aprendizajes, sirviendoles así, a los estudiantes la estructura para ser aplicada en otros ámbitos de la vida cotidiana, ya que este factor es uno de los ideales de la educación, razón por la cual se recomienda la aplicación del modelo Pista dentro y fuera del aula en el ámbito educativo.
- Se sugiere que el *coaching* también debería ser investigado en otras áreas como la inteligencia intrapersonal y otros escenarios que podrían ser aplicados en educación.
- Los maestros debemos dar la posibilidad de desarrollar las inteligencias, tipos de pensamiento, focalizando el entrenamiento emocional siempre con la misión en trabajos colaborativos donde encuentren conjuntamente sus lugares de enunciación.
- Encontrar las fortalezas de los estudiantes de forma paralela con sus destrezas cognitivas en base a la mediación pedagógica, flexibilizando el currículo, dando apertura al pensamiento crítico y así transportar sus aprendizajes a la vida cotidiana.



- Los profesores deben construir empatía y habilidades sociales en los aprendizajes, para extraer los ejes transversales en la educación, de esta manera se dará la interiorización en los estudiantes.
- Es recomendable conformar sus mapas mentales en base a los mapas cognitivos que coadyuvan *a priori* la diversidad para el bienestar integral tanto de los estudiantes como de los profesores para llevarlos a la *praxis*.
- Se debe promover espacios con tiempos de reflexión y autoevaluación donde labore la metacognición entre estudiantes y profesores, donde se identifiquen nuestras debilidades para superarlas asegurando la cohesión en nuestras vidas.
- Las instituciones educativas deben promover acciones entorno a su comunidad educativa, dando inclusión al *coaching* para padres de familia priorizando la toma de decisiones, la motivación, sus objetivos que desean alcanzar tomando en cuenta sus procesos de aprendizaje.



## FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

### Impresas

Ríos, María. Evaluación de habilidades sociales. *Evaluación psicológica* en el área clínica. México, Editorial Pax México, UNAM, FES-Iztacala, 2002.

Álvarez, Freddy. *Módulo: Pedagogía Contemporánea*. Maestría en Educación y Desarrollo del Pensamiento, Universidad de Cuenca, 2009.

Armstrong, Thomas. *Inteligencias múltiples en el aula*. Barcelona, Ediciones Paidós. Ibérica, 2006.

Ballester, Antoni. *El aprendizaje significativo en la práctica*. Madrid, s. ed., 2002.

Bedoya, José. *Epistemología y Pedagogía*. Bogotá, 6ta edición. Ecoe ediciones, 2005.

Beck y otros. *Terapia cognitiva de la depresión*. Bilbao, 15 ed, Editorial Brouwer, 2002.

Bou, Juan. *Coaching para docentes*. El desarrollo de habilidades en el aula. s. ed., Club Universitario, sfe.

Castillo, Santiago y Cabrerizo, Jesús. *Evaluación Educativa y Promoción Escolar*. Madrid, Pearson Educación, 2007.

Capra, Fritjof. *La trama de la vida*. Una nueva perspectiva de los sistemas vivos. Barcelona, 6ta edición, Editorial Anagrama, 2006. Módulo: Tipos de Pensamiento en la maestría en Educación y Desarrollo del Pensamiento en la Universidad de Cuenca, 2009.

Carrillo, Roberto. *Cómo desarrollar la Inteligencia motivacional*. México, Editorial Pax México, 2001.

Coll, César. *Constructivismo e intervención educativa: ¿cómo enseñar lo que se ha de construir?* *Intervención psicopedagógica*. Madrid, ediciones Pirámide, 1993.

Craig, Grace; Baucum, Don. *Desarrollo Psicológico*. México, Octava edición, Prentice Hall, 2001.

Creamer, Monserrat. *Curso de Didáctica del pensamiento crítico*. Quito, Ministerio de Educación del Ecuador, s. ed., 2009.

De Bono, Edward. *El pensamiento lateral*. Manual de creatividad. Barcelona, Ediciones Paidós, 2000.



De Chajet, Ana. *Programación Neurolingüística. Manual de entrenamiento.* Licensed Practitioner of Neuro-linguistic Programming. sld., s. ed., 2004.

García, Joaquín. *Educando con Valores: Virtudes, ejemplos y más.* Lima, Mirbet Ediciones, 2006.

Goleman, Daniel. *La inteligencia emocional.* Buenos Aires, Javier Vergara Editor, 1996.

Goleman, Daniel. *La práctica de la inteligencia emocional.* Barcelona, Editorial Kairós, 1998.

González, Wilman. *Módulo: Inteligencia emocional.* Maestría en Educación y Desarrollo del Pensamiento, Universidad de Cuenca, 2009.

Grant, Anthony. *Hacia una Psicología del Coaching.* Universidad de Sydney, Escuela de Psicología, 2008.

Harris, Carol. *Los elementos de PNL.* Qué es y cómo utilizar la programación neurolingüística. Madrid, Editorial EDAF, sld, 1999.

Hoffe, Otfried. *Breve historia ilustrada de la filosofía.* Barcelona, Ediciones Península, 2003.

Leyton, Marco. *Inteligencia Emocional: Nuestros compromisos, tu pasaje de ida para este viaje,* tercera edición, ed, s., ed, 2006

Levine, Mel. *Mentes diferentes, aprendizajes diferentes.* Barcelona, Ediciones Paidós, 2003.

Lipman Mathew. *¿Qué clase de intervención puede salvar la educación? Intervención psicopedagógica.* Madrid, ediciones Pirámide, 1993.

Pineda, Diego. *El filosofar con los niños o la alternativa de una educación filosófica. Módulo: Filosofía para niños.* Maestría en Educación y Desarrollo del Pensamiento, Universidad de Cuenca, 2009.

Medina, Liliana y Perichon Ana. *Coaching educacional.* Buenos Aires, Editorial Bonum, 2008.

O Connor, Joseph; Lages, Andrea. *Coaching con PNL.* Barcelona, Ediciones Urano, 2005.

Ontoria, Antonio; Gómez, Juan y Rubio, Ana. *Potenciar la capacidad de aprender a aprender.* México, Alfaomega, 2003.



Ortega, Piedad. *Adolescentes, depresión y modernidad*. Quito, Revista del CONESUP. Un tributo a Jacques Lacan, 2007-2008.

Pascual, Antonia. *Clasificación de valores y desarrollo humano*. Colección para educadores. Perú, Tomo 04, Alfaomega Grupo Editor, 2006.

Paul, Richard y Elder, Linda. *La mini-guía para el Pensamiento Crítico, Conceptos y herramientas*. Fundación para el Pensamiento Crítico. [www.criticalthinking.org](http://www.criticalthinking.org). s. ed. sfe. Documento adjunto en: Curso de Didáctica del Pensamiento Crítico, 2009.

Puche, José. *Desarrolle su inteligencia espiritual con PNL*. Bogotá, Intermedio editores, 2002.

Richardson, Pam. *Coaching Personal*. Barcelona, Parramón Ediciones, Editorial Norma Mens Sana, 2004.

Sagan, Carl. *El Mundo y sus Demonios*. Traducción de DOLORS, Barcelona, Editorial PLANETA, 2000.

Salazar, Gilberto y Molano, Mauricio. *Coaching en Acción*. Bogotá, McGrawHill, 2000.

Santrock, John. *Psicología de la Educación*. México, McGraw-Hill Editores, 2002.

Schneider, Sandra. *Cómo Desarrollar la Inteligencia y Promover Capacidades*. Buenos Aires. Cadiex Internacional, 2004.

Sciacca, Michele. *El problema de la educación*. En la historia del pensamiento filosófico y pedagógico, Barcelona, Editorial Luis Miracle, 2da Edición, 1962.

Stanley, Greenspan y Lieff, Beryl. *El crecimiento de la mente*. Buenos Aires, Editorial Paidós, 1997.

Tébar, Lorenzo. *El perfil del profesor mediador*. México, Santillana, Aula XXI, 2005.

Torres José. *Licensed Practitioner of Neuro-Linguistic Programming*. sld., s. ed., 2004.

Wolk, Leonardo. *Coaching*. El arte de soplar brasas. Buenos Aires, Gran Aldea Editores, 2003.

Kozulin, Alex. *Individualismo Epistemológico frente a una posición sociocultural: Piaget, Vygotsky y la teoría de Aprendizaje Mediado*, Centro Internacional para el



Incremento del Potencial de Aprendizaje Israel. Módulo: Mediación Pedagógica, Maestría en Educación y Desarrollo del Pensamiento en la Universidad de Cuenca, 2009.

Feuerstein, Reuven. *La teoría de la modificabilidad estructural cognitiva*. The International Center for the Enhancement of Learning Potential, Jerusalem. MIRA Editores, Concepción Arena, 20. 50005 Zaragoza. Módulo: Mediación Pedagógica, Maestría en Educación y Desarrollo del Pensamiento en la Universidad de Cuenca, 2009.

Lebeer, Joseph. *Los criterios de mediación según Reuven Feuerstein: características, ejemplos y funciones cognitivas implicadas*. Universidad Diego Portales. Módulo de Mediación Pedagógica en la Universidad de Cuenca. 2009

### **Electrónicas**

Benedetti, Teresa. *Acerca del tiempo de un coaching – Asimilación – Acomodación*. Citado: <http://www.gestiopolis.com/canales7/rrhh/coaching-como-una-herramienta-organizacional.htm>. Internet

[http://www.wikilearning.com/articulo/acerca\\_del\\_tiempo\\_de\\_un\\_coaching-asimilación\\_acomodación/15899-2](http://www.wikilearning.com/articulo/acerca_del_tiempo_de_un_coaching-asimilación_acomodación/15899-2). Acceso: 7 febrero 2009.

Evies, Mary y otros. *Coaching: una necesidad estratégica*. Internet: [http://www.mujeresdeempresa.com/relaciones\\_humanas/relaciones031001.shtml](http://www.mujeresdeempresa.com/relaciones_humanas/relaciones031001.shtml). Acceso: 16 marzo 2009.

Ortiz, Miriam. *Qué es coaching*. Internet: <http://www.miriamortiz.es/> Acceso: 3 enero 2009

(<http://www.biografiasyvidas.com/biografia/s/socrates.htm>).



## ANEXOS

### Anexo 1

#### Modelo de Hoja de Ejercicio: “MIS VALORES”

Nombre y apellido:.....Fecha: .....

Indica en este listado aquellas cualidades que mejor te describen. Que constituyen los valores que te representan y que otras personas reconocen en ti. Márcalos con un  $\checkmark$

**AUDACIA:** ser osado, arriesgado, capaz de asumir riesgos.

**AUTONOMÍA:** poder decidir las acciones que seguir sin tener que consultar a otros.

**CREATIVIDAD:** crear nuevas ideas y proyectos.

**DINAMISMO:** actuar con prontitud, energía y diligencia.

**EFICIENCIA:** virtud para lograr algo.

**FLEXIBILIDAD:** acomodarse a distintas circunstancias o situaciones.

**FORTALEZA:** tener fuerza para ejecutar una acción y vencer el temor.

**FRANQUEZA:** ser sincero al expresar pensamientos y sentimientos.

**HONRADEZ:** proceder con rectitud e integridad.

**IDONEIDAD:** involucrarse en actividades que requieran de los propios talentos.

**INICIATIVA:** poder de empuje y decisión para encarar algo nuevo.

**INTELIGENCIA:** valorar el conocimiento, la sabiduría.

**JUSTICIA:** virtud de dar a cada uno lo que le pertenece.

**LEALTAD:** respetar a los demás, ser fiel.

**PERSEVERANCIA:** mantenerse en una idea, acción o actitud.

**PRECISIÓN:** exactitud en el propio accionar.

**PRUDENCIA:** actuar con sensatez y moderación.

**RESPONSABILIDAD:** ser consciente de las obligaciones y actuar de acuerdo con ellas.

**SENCILLEZ:** carecer de ostentación y complicaciones.

**SOLIDARIDAD:** ayudar a otras personas.

**TEMPLE:** serenidad y control de las propias emociones y reacciones.



¿Hay otros valores que posees y que quisieras agregar al listado? Escríbelos a continuación y da tu definición de cada uno.

.....: .....

.....: .....

Ahora elige, entre los valores que seleccionaste, aquel que mejor te representa. Escríbelo en el recuadro, con letra imprenta mayúscula.

MI PRINCIPAL VALOR ES .....

EL VALOR QUE ME GUSTARÍA TENER ES .....

FIRMA:

(Medina y Perichon, 101).



Anexo 2

| <b>MÉTODO DE ENTRENAMIENTO</b>                                       | <b>ÉNFASIS PRIMARIO</b>                                                               | <b>METAS PRINCIPALES</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Entrenamiento de la eficiencia</b>                                | Mejorar las percepciones de los alumnos respecto a su autoeficiencia                  | Enseñe a los alumnos a establecer y a luchar por alcanzar las metas específicas, próximas y desafiantes. Monitoree el progreso de los alumnos y apóyelos frecuentemente con frases como "Sé que puedes hacerlo." Use el modelamiento de adultos y pares de forma efectiva. Individualice la instrucción y ajústela al conocimiento y habilidades de sus alumnos. Mantenga al mínimo la comparación social. Sea un maestro efectivo y tenga confianza en sus propias habilidades. Considere a sus alumnos con síndrome del fracaso como un reto más que como perdedores. |
| <b>Reentrenamiento de la atribución y de la orientación al logro</b> | Cambiar las atribuciones de los alumnos y su orientación hacia el logro               | Enseñe a sus alumnos a atribuir los fracasos o factores susceptibles de modificarse, tales como conocimiento insuficiente, estrategias o esfuerzo insuficientes. Trabaje con sus alumnos para desarrollar una orientación de pericia, en lugar de una orientación de ejecución, ayudándolos a enfocarse en el proceso de rendimiento y logro (aprender la tarea) y no en el producto del rendimiento (ganar o perder).                                                                                                                                                  |
| <b>Entrenamiento de estrategias</b>                                  | Mejorar las habilidades y estrategias de pericia y de tarea específica de los alumnos | Ayude a los alumnos a adquirir y a autorregular el uso de estrategias para el aprendizaje efectivo y la solución de problemas. Enseñe a los alumnos qué hacer, cómo hacerlo, cuándo y por qué hacerlo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

(Santrock, 463).



Anexo 3

## MATRIZ DE ENCUESTA

Esta encuesta tiene como propósito investigar una herramienta para el mejoramiento de los estudiantes, todas sus respuestas serán confidenciales sólo serán usadas con propósitos de investigación y rogamos contestar con toda sinceridad. Gracias por su colaboración.

### Datos Generales:

Nombre del estudiante: ..... Grupo: A  B

Edad: ..... Sexo: Masculino  Femenino

Fecha: .....

1 ¿Sabe cuáles son sus objetivos que desea lograr? SI  NO

2 ¿Cómo se sintiera si lograra obtener sus objetivos?

Si su respuesta es SI(bien): explíquelo .....

Si su respuesta es NO(mal): explíquelo .....

3 ¿Generalmente le detiene algo para obtener lo que quiere? SI  NO

4 ¿Sabe cuáles son sus limitaciones? SI  NO

5 ¿Sabe como superar sus limitaciones? SI  NO

6 ¿Sabe cuales son sus fortalezas? SI  NO

7 ¿Tiene un desempeño casi perfecto en una actividad determinada? SI  NO

8 ¿Sabe como potenciar sus fortalezas? SI  NO

9 ¿Sabe que es empatía? SI  NO

10 ¿Usted hace empatía? SI  NO

11. ¿Sabe el significado de habilidades sociales? SI  NO



12 ¿Aplica sus habilidades sociales? SI  NO

## MATRIZ DE ENCUESTA

Esta encuesta tiene como propósito investigar una herramienta para el mejoramiento de los estudiantes, todas sus respuestas serán confidenciales sólo serán usadas con propósitos de investigación y rogamos contestar con toda sinceridad. Gracias por su colaboración.

### Datos Generales:

Nombre del estudiante: ..... Grupo: A  B

Edad: ..... Sexo: Masculino  Femenino

Fecha: .....

### 1 Escriba sus objetivos

Confirme su respuesta indicando: SI  NO

.....  
.....  
.....

### 2 ¿Cómo obtendría sus objetivos?

Confirme su respuesta indicando: SI  NO

.....  
.....  
.....

### 3 ¿Cómo hace para conseguir sus objetivos?

Confirme su respuesta indicando: SI  NO



.....  
.....  
.....

**4 Escriba sus limitaciones**

Confirme su respuesta indicando: SI  NO

.....  
.....  
.....

**5 ¿Hay algo que quiere conseguir pero no ha encontrado el camino para hacerlo?**

Confirme su respuesta indicando: SI  NO

.....  
.....  
.....

**6 Escriba como supera sus limitaciones**

Confirme su respuesta indicando: SI  NO

.....  
.....  
.....

**7 ¿Indique cuáles son sus fortalezas?**

Confirme su respuesta indicando: SI  NO



.....  
.....  
.....

**8 Escriba su manera de potenciar sus fortalezas**

Confirme su respuesta indicando:      SI       NO

.....  
.....  
.....



Anexo 4

## TEST DE COMPETENCIAS EMOCIONALES

### INSTRUCCIONES

Indique qué tanto considera que cada afirmación lo describe, marcando el valor respectivo en el espacio en blanco al lado de cada oración, de la siguiente forma:

Casi nunca .....1

Rara vez .....2

A veces .....3

Con frecuencia .....4

Casi siempre .....5

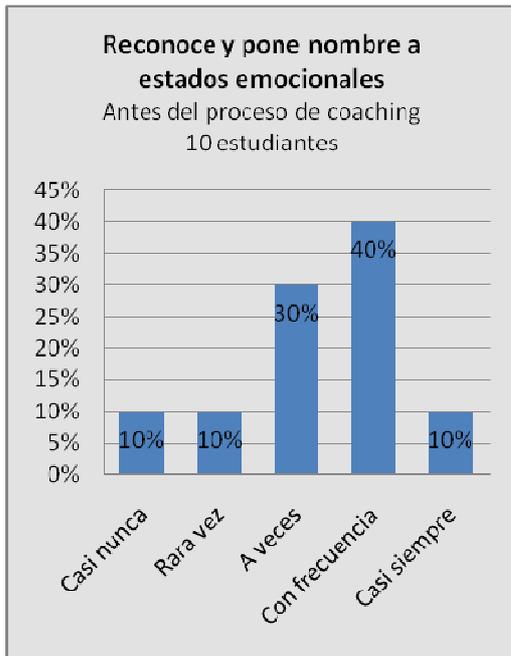
|    | PREGUNTAS                                                                                                       | VALOR |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 1  | Reconoce y es capaz de poner nombre a los estados emocionales que capta en el otro.                             |       |
| 2  | Puede expresar con respeto y prudencia los datos emocionales que cree haber captado con el fin de confirmarlos. |       |
| 3  | Siente interés real por las personas y es capaz de dedicarles tiempo.                                           |       |
| 4  | Se cuida de imponer sus propias creencias y sentimientos a los demás.                                           |       |
| 5  | Es capaz de escuchar con interés sin interrumpir.                                                               |       |
| 6  | Respeto el ritmo de la persona que lo acompaña adaptándose a él sin anticiparse.                                |       |
| 7  | Sabe formular preguntas adecuadas a lo que está expresando su interlocutor.                                     |       |
| 8  | Es capaz de practicar el silencio sin sentirse mal.                                                             |       |
| 9  | Evita emitir juicios y dar consejos a otra persona.                                                             |       |
| 10 | Es hábil para observar los datos del lenguaje corporal de otra persona.                                         |       |
|    |                                                                                                                 |       |
| 11 | Da las gracias a menudo diciendo el por qué.                                                                    |       |
| 12 | Su lenguaje corporal es abierto de tono relajado.                                                               |       |
| 13 | Sabe presentarse ante los demás adaptándose a diferentes contextos de forma correcta y fluida.                  |       |
| 14 | Si se le pide colaboración, usualmente está dispuesto(a) a darla con generosidad y calidez.                     |       |
| 15 | Da reconocimiento positivo a los demás.                                                                         |       |
| 16 | Practica la generosidad (de tiempo, efecto, dedicación, ayuda, presencia).                                      |       |
| 17 | Le es fácil adaptarse a cambios de hábitos, costumbres y modificar su manera de pensar.                         |       |
| 18 | Los demás lo consideran hábil y dispuesto para trabajar en equipo.                                              |       |
| 19 | Es hábil para generar soluciones ganadoras y equitativas cuando hay conflictos de intereses.                    |       |
| 20 | Utiliza correctamente la distancia en la de interacción con el otro para no invadir su espacio.                 |       |



Anexo 5

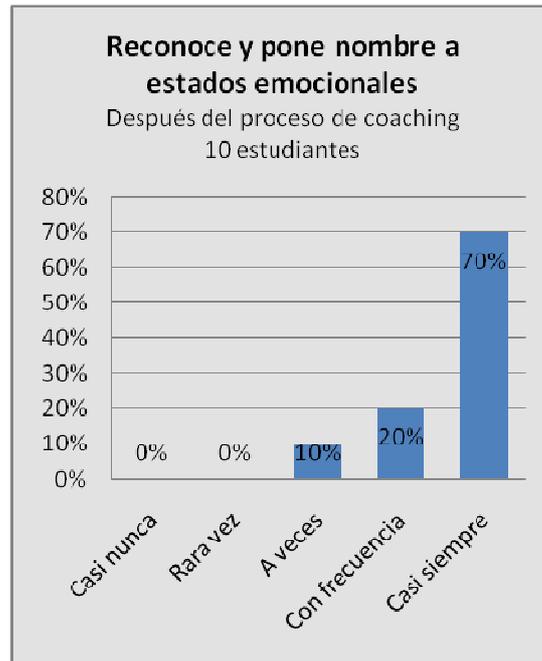
**ESTUDIANTES QUE PASARON POR EL PROCESO DE COACHING**

**GRÁFICO 7**



Fuente: Test de Competencias Emocionales

**GRÁFICO 8**

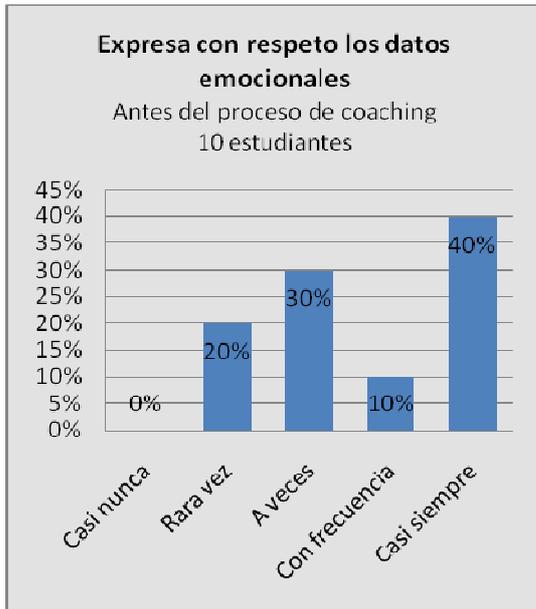


Elaboración: Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 7, del 100% de la muestra, el 10% de los estudiantes reconocen y ponen nombre a los estados emocionales que equivale a una baja empatía. En el gráfico 8 apreciamos el cambio que se da luego del proceso del *coaching*, que supera al 70% que reconocen y ponen nombre a estados emocionales, apoyándose en la autonomía de las destrezas intelectuales.

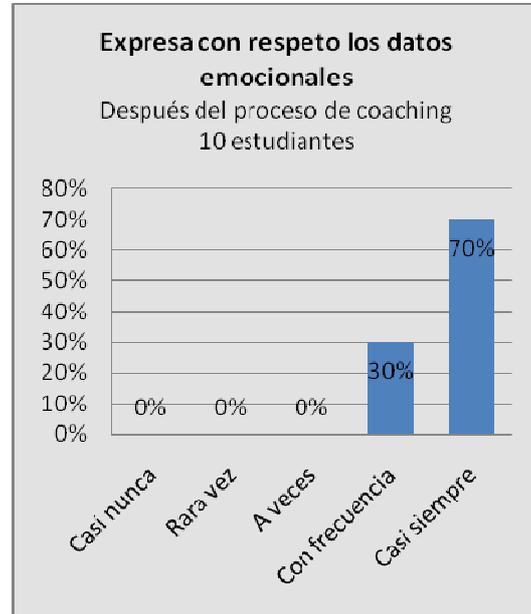


**GRÁFICO 9**



**Fuente:** Test de Competencias Emocionales

**GRÁFICO 10**

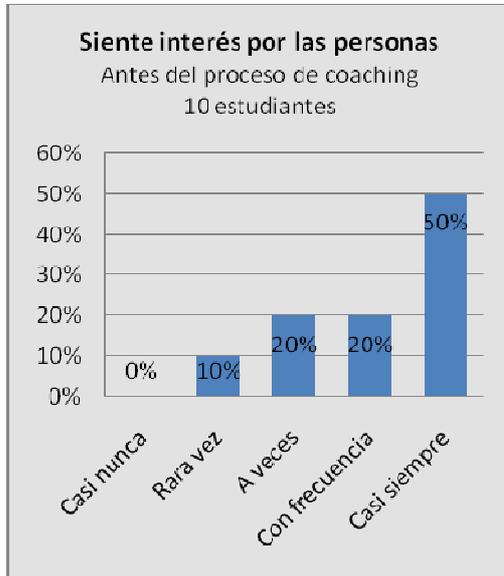


**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 9 del 100% de la muestra, el 40% de los estudiantes expresan con respeto los datos emocionales, casi siempre, que equivalen a una media empatía. En el gráfico 10 apreciamos el cambio que se da luego del proceso del *coaching*, donde supera al 70% que expresa con respeto los datos emocionales casi siempre, fundamentado en la precisión de los estándares intelectuales.



**GRÁFICO 11**



**Fuente:** Test de Competencias Emocionales

**GRÁFICO 12**



**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 11 del 100% de la muestra, el 50% de los estudiantes siente interés por las personas que equivalen a una media empatía. En el gráfico 12 apreciamos, el cambio que se da luego del proceso del *coaching*, donde supera al 80% sienten interés por las personas, que equivale a una alta empatía y considerando que es un elemento fundamental para la inteligencia interpersonal.

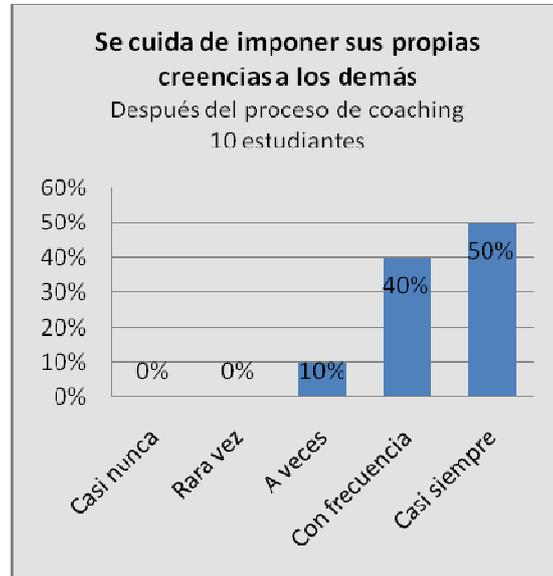


**GRÁFICO 13**



**Fuente:** Test de Competencias Emocionales

**GRÁFICO 14**

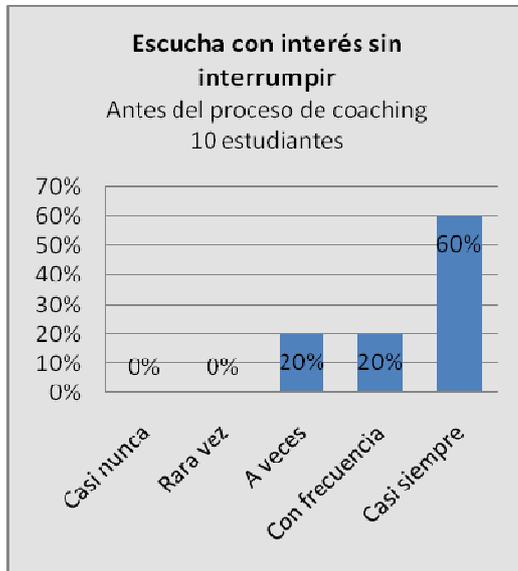


**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 13 del 100% de la muestra, el 40% de los estudiantes se cuida de imponer sus propias creencias a los demás que equivale a una media empatía. En el gráfico 14 apreciamos, el cambio que se da luego del proceso del *coaching*, que supera al 50% cuidándose de imponer sus propias creencias a los demás, demostrando así el mejoramiento de sus creencias limitantes a los demás.

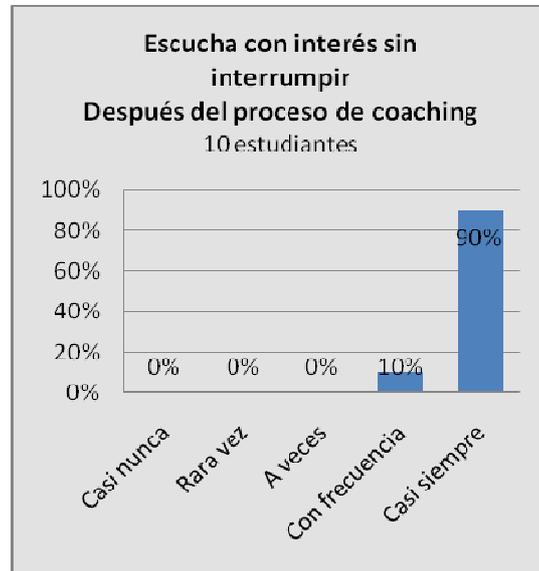


**GRÁFICO 15**



**Fuente:** Test de Competencias Emocionales

**GRÁFICO 16**



**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 15 del 100% de la muestra, el 60% de los estudiantes escucha con interés sin interrumpir casi siempre. En el gráfico 16 apreciamos, el cambio que se da luego del proceso del *coaching*, donde supera al 90% que escucha con interés sin interrumpir casi siempre, formando la escucha activa dentro del *coaching* para su inteligencia interpersonal.



**GRÁFICO 17**



**Fuente:** Test de Competencias Emocionales

**GRÁFICO 18**



**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 17 del 100% de la muestra, el 60% de los estudiantes respeta el ritmo de la persona que le acompaña. En el gráfico 18 apreciamos, el cambio que se da luego del proceso del *coaching*, donde supera al 90% casi siempre respetando el ritmo de la persona que le acompaña, tomando ésta actitud como parte de sus valores.



**GRÁFICO 19**



**Fuente:** Test de Competencias Emocionales

**GRÁFICO 20**

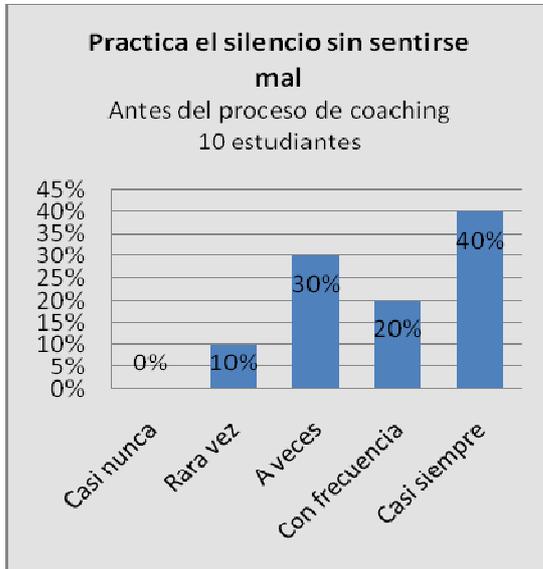


**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 19 del 100% de la muestra, el 30% de los estudiantes sabe formular preguntas adecuadas casi siempre que equivale a una baja empatía. En el gráfico 20 apreciamos, el cambio que se da luego del proceso del *coaching*, donde el 80% sabe formular preguntas adecuadas, que equivale a una alta empatía, utilizando los elementos de pensamiento como estructura.

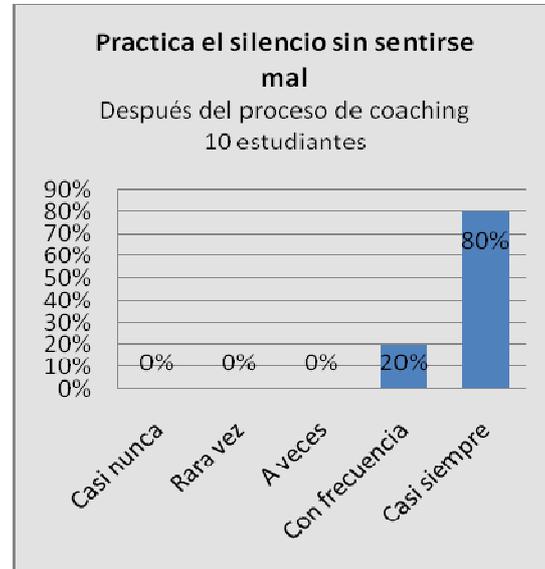


**GRÁFICO 21**



**Fuente:** Test de Competencias Emocionales

**GRÁFICO 22**

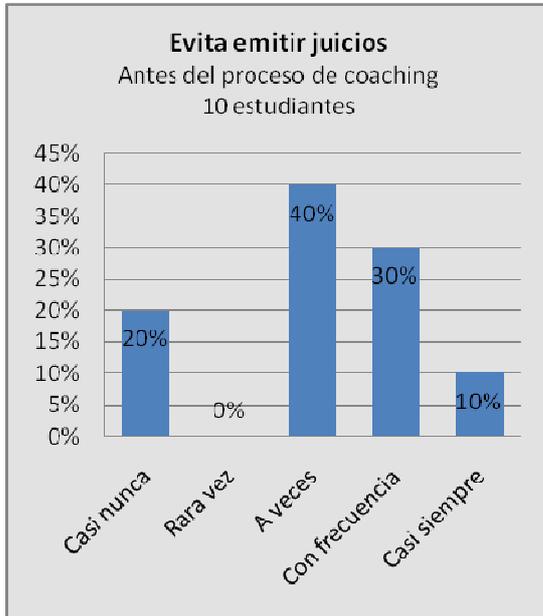


**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 21 del 100% de la muestra, el 40% de los estudiantes practica el silencio sin sentirse mal. En el gráfico 22 apreciamos, el cambio que se da luego del proceso del *coaching*, donde el 80% practica el silencio sin sentirse mal, casi siempre, que equivale a una alta empatía, basado en los puntos de vista como los elementos de pensamiento.

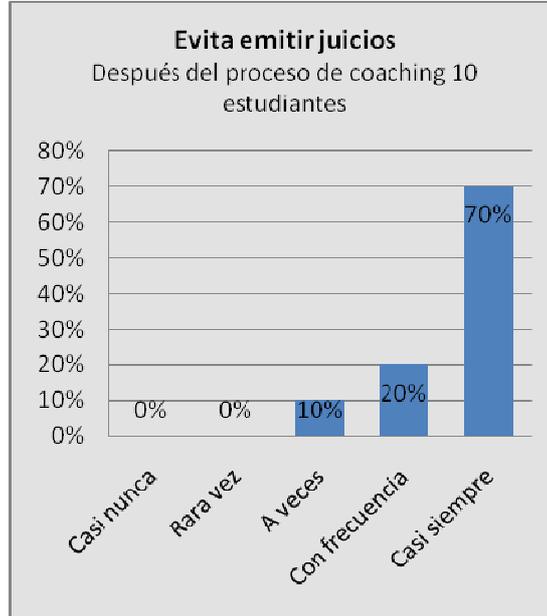


**GRÁFICO 23**



**Fuente:** Test de Competencias Emocionales

**GRÁFICO 24**



**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 23 del 100% de la muestra, el 10% de los estudiantes evita emitir juicios casi siempre, que equivale a una empatía baja. En el gráfico 24 apreciamos, el cambio que se da luego del proceso del *coaching*, donde supera al 70% casi siempre evitando emitir juicios, que equivale a una empatía media alta, que emerge de las implicaciones de los elementos de pensamiento.

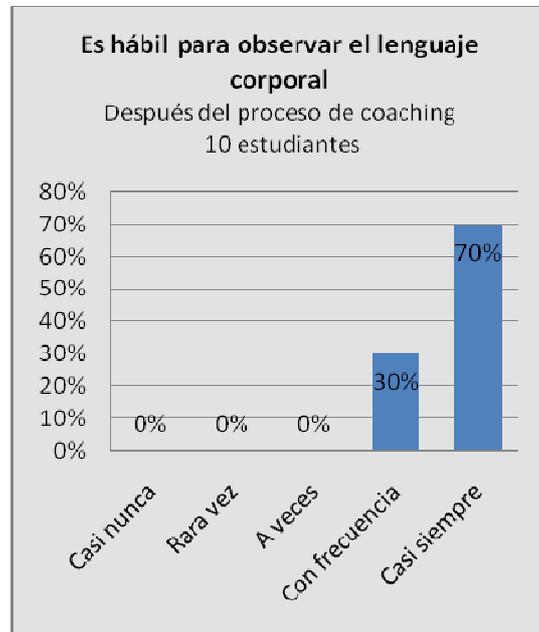


**GRÁFICO 25**



**Fuente:** Test de Competencias Emocionales

**GRÁFICO 26**



**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 25 del 100% de la muestra, el 50% de los estudiantes es hábil para observar el lenguaje corporal. En el gráfico 26 apreciamos, el cambio que se da luego del proceso del *coaching*, donde supera al 70% casi siempre es hábil para observar el lenguaje corporal, deduciéndose que han mejorado la operación mental de observación.

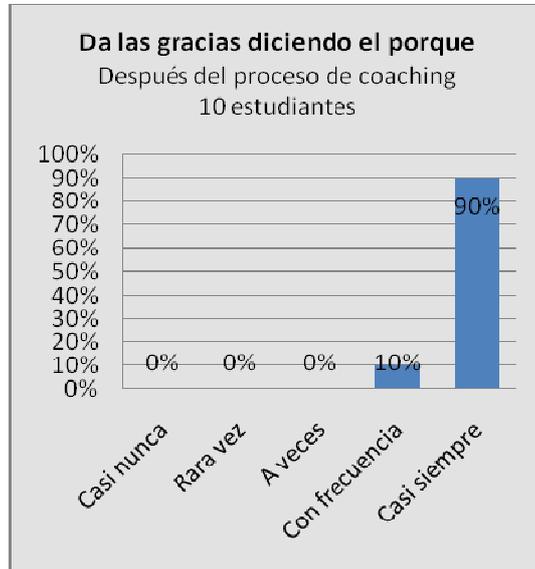


**GRÁFICO 27**



**Fuente:** Test de Competencias Emocionales

**GRÁFICO 28**

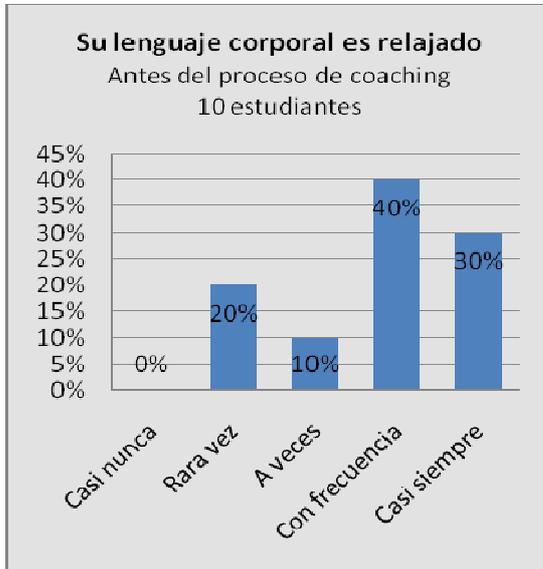


**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 27 del 100% de la muestra, el 50% de los estudiantes da las gracias diciendo el porque, casi siempre. En el gráfico 28 apreciamos, el cambio que se da luego del proceso del *coaching*, donde supera al 90% casi siempre da las gracias diciendo el porque, que equivale a una habilidad social alta, que emerge del área de inicio de las habilidades sociales.

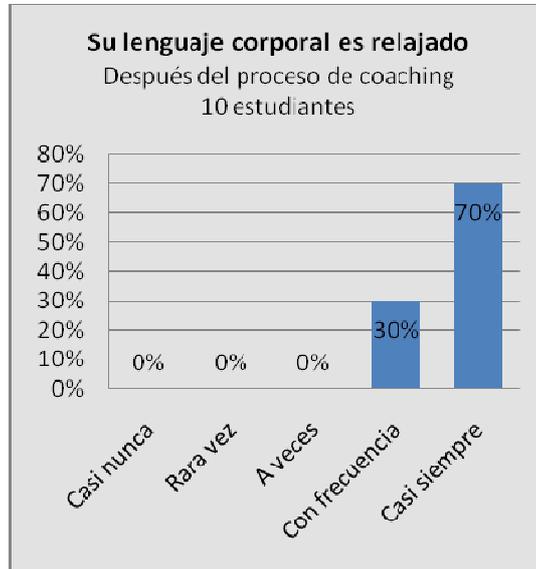


**GRÁFICO 29**



**Fuente:** Test de Competencias Emocionales

**GRÁFICO 30**



**Elaboración:** Marco Ledesma

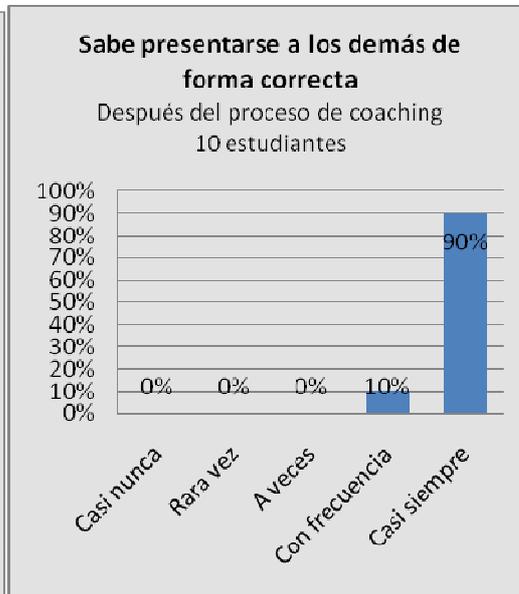
Como se puede apreciar en el gráfico 29 del 100% de la muestra, el 30% de los estudiantes, su lenguaje corporal es relajado, casi siempre. En el gráfico 30 apreciamos, el cambio que se da luego del proceso del *coaching*, donde supera al 70% casi siempre, su lenguaje corporal es relajado, que equivale a una habilidad social media alta, que se fundamenta en el área de inicio de las habilidades sociales para la inteligencia interpersonal.



**GRÁFICO 31**



**GRÁFICO 32**



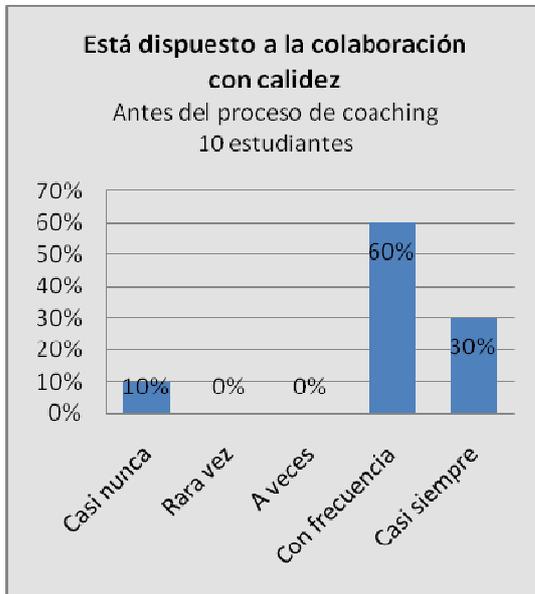
**Fuente:** Test de Competencias Emocionales

**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 31 del 100% de la muestra, el 40% de los estudiantes sabe presentarse a los demás de forma correcta, casi siempre. En el gráfico 32 apreciamos, el cambio que se da luego del proceso del *coaching*, donde supera al 90% casi siempre, que equivale a una habilidad social alta, que se fundamenta en el área de inicio de las habilidades sociales para la inteligencia interpersonal.

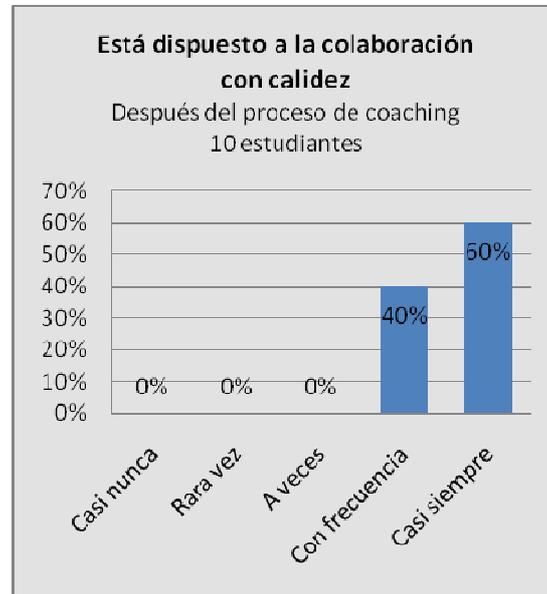


**GRÁFICO 33**



**Fuente:** Test de Competencias Emocionales

**GRÁFICO 34**

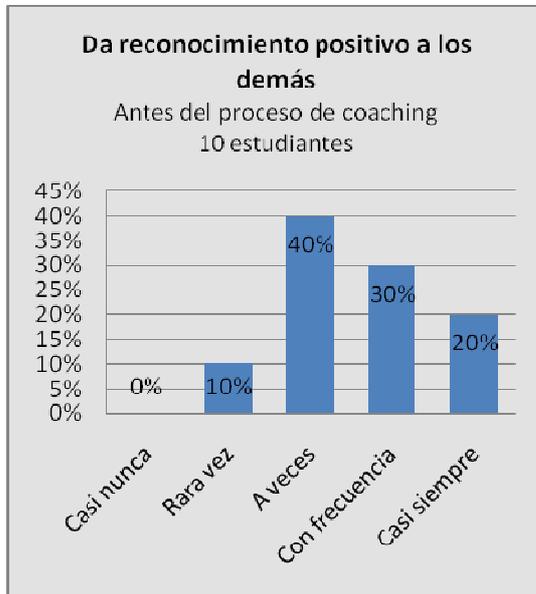


**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 33 del 100% de la muestra, el 30% de los estudiantes está dispuesto a colaborar con calidez, casi siempre. En el gráfico 34 apreciamos, el cambio que se da luego del proceso del *coaching*, donde supera al 60% casi siempre, que equivale a una habilidad media, que se fundamenta en el área de avanzadas para trabajar en grupo dentro de la inteligencia interpersonal.

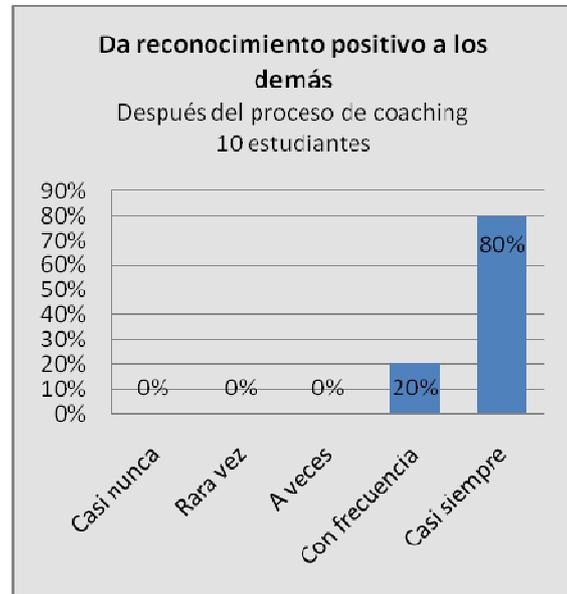


**GRÁFICO 35**



**Fuente:** Test de Competencias Emocionales

**GRÁFICO 36**

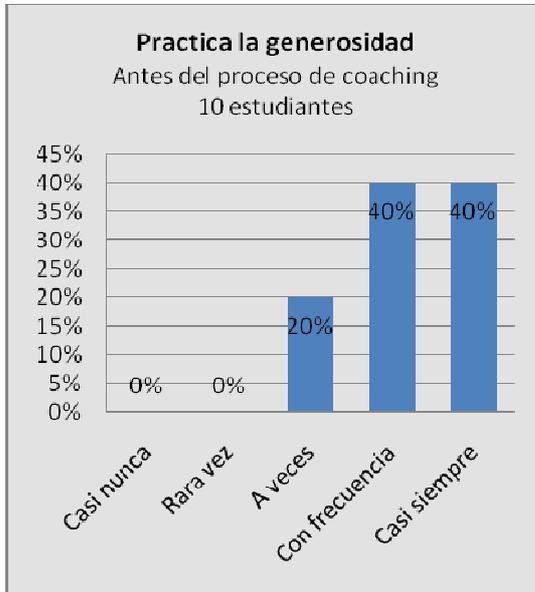


**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 35 del 100% de la muestra, el 20% de los estudiantes da reconocimiento positivo a los demás, casi siempre. En el gráfico 36 apreciamos, el cambio que se da luego del proceso del *coaching*, donde supera al 80% casi siempre, que equivale a una habilidad media, que se fundamenta en el área de avanzadas para trabajar en grupo.

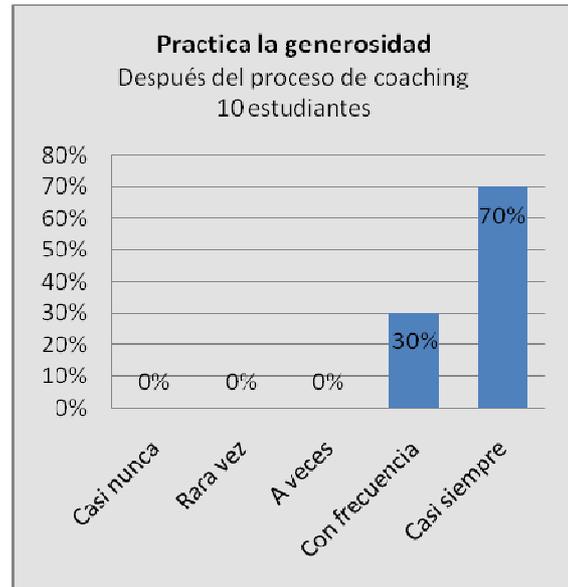


**GRÁFICO 37**



**Fuente:** Test de Competencias Emocionales

**GRÁFICO 38**

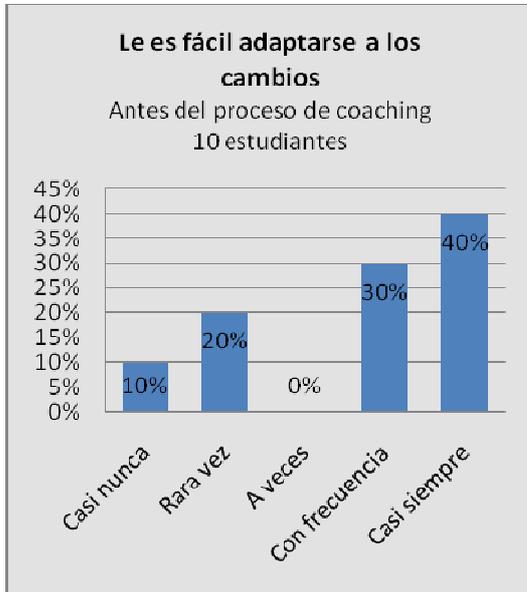


**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 37 del 100% de la muestra, el 40% de los estudiantes practica la generosidad, casi siempre. En el gráfico 38 apreciamos, el cambio que se da luego del proceso del *coaching*, donde supera al 70% casi siempre, que equivale a una habilidad media alta, que se fundamenta en el área de avanzadas para trabajar en grupo.

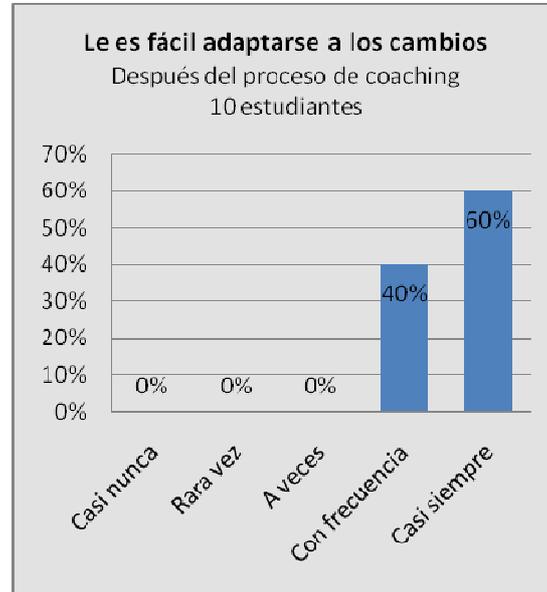


**GRÁFICO 39**



**Fuente:** Test de Competencias Emocionales

**GRÁFICO 40**

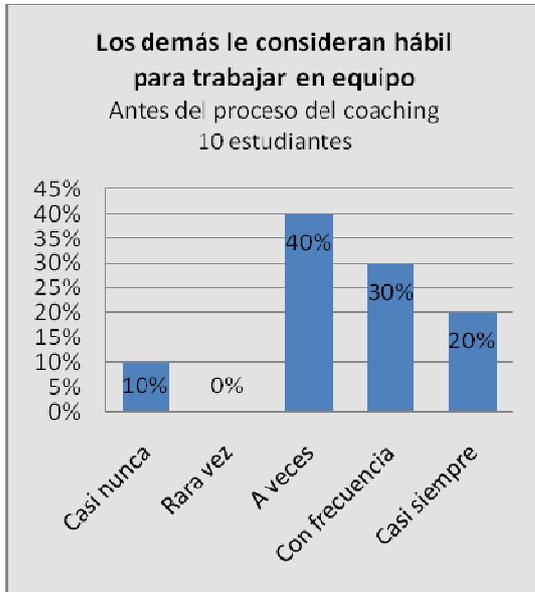


**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 39 del 100% de la muestra, para el 40% de los estudiantes le es fácil adaptarse a los cambios, casi siempre. En el gráfico 40 apreciamos, el cambio que se da luego del proceso del *coaching*, donde supera al 60% casi siempre, que equivale a una habilidad media alta, que se fundamenta en el área de avanzadas para seguir instrucciones.

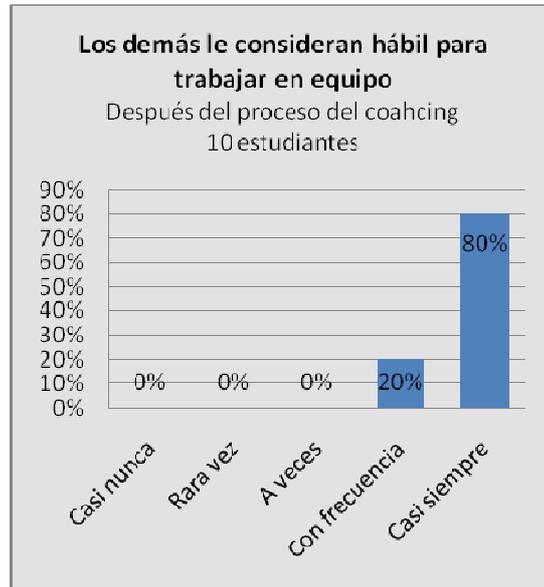


**GRÁFICO 41**



**Fuente:** Test de Competencias Emocionales

**GRÁFICO 42**

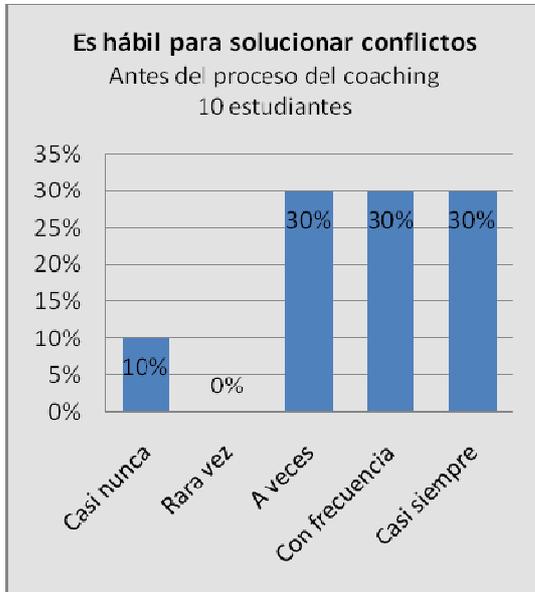


**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 41 del 100% de la muestra, para el 20% de los estudiantes, los demás les consideran hábiles para trabajar en equipo, casi siempre. En el gráfico 42 apreciamos, el cambio que se da luego del proceso del *coaching*, donde supera al 80% casi siempre, que se fundamenta en el área de avanzadas para trabajar en grupo.

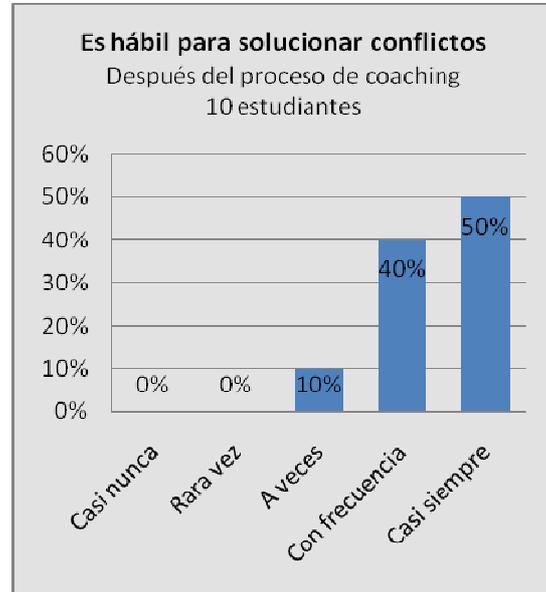


**GRÁFICO 43**



**Fuente:** Test de Competencias Emocionales

**GRÁFICO 44**

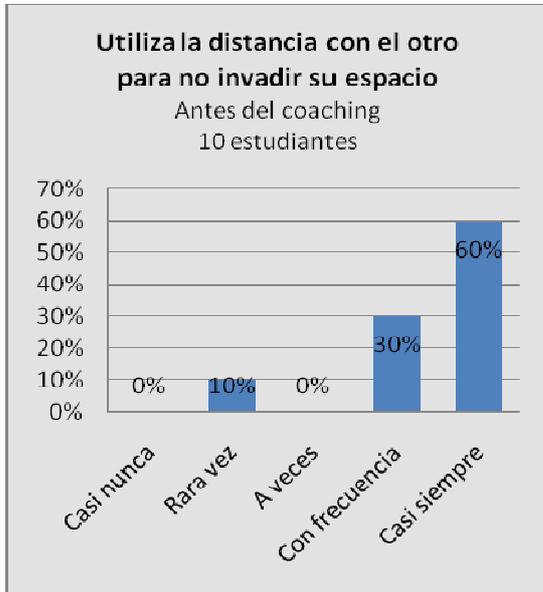


**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 43 del 100% de la muestra, el 30% de los estudiantes es hábil para solucionar conflictos, casi siempre. En el gráfico 44 apreciamos, el cambio que se da luego del proceso del *coaching*, donde supera al 50% casi siempre, que se fundamenta en el área de planeación para discriminar problemas y solucionarlos.

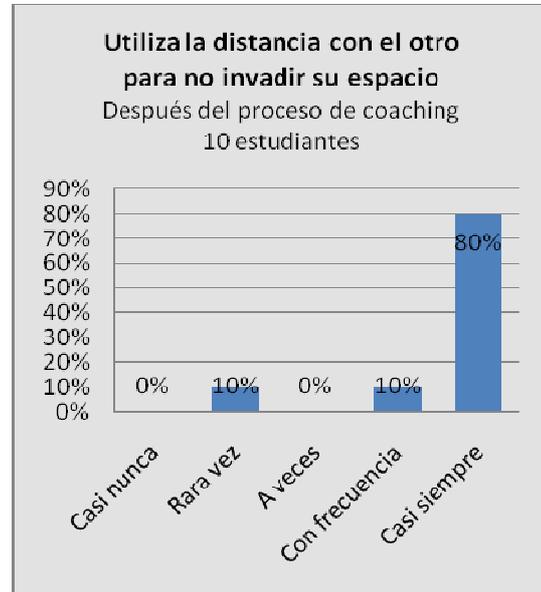


**GRÁFICO 45**



**Fuente:** Test de Competencias Emocionales

**GRÁFICO 46**



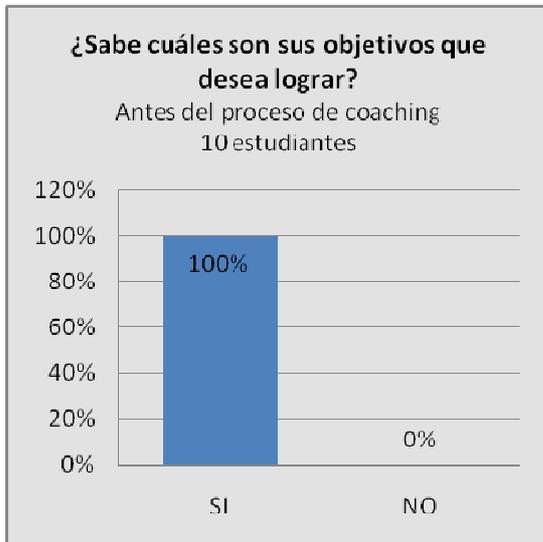
**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 45 del 100% de la muestra, el 60% de los estudiantes utiliza la distancia con el otro para no invadir su espacio, casi siempre. En el gráfico 46 apreciamos, el cambio que se da luego del proceso del *coaching*, donde supera al 80% casi siempre, que se fundamenta en el área de planeación para planear antes de actuar.



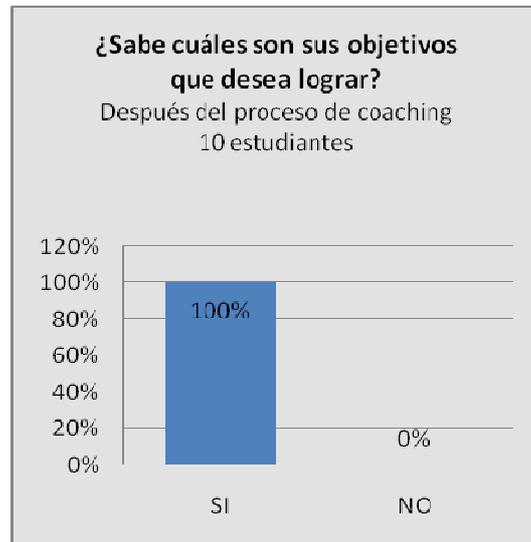
## ENCUESTAS

### GRÁFICO 47



Fuente: Encuestas

### GRÁFICO 48

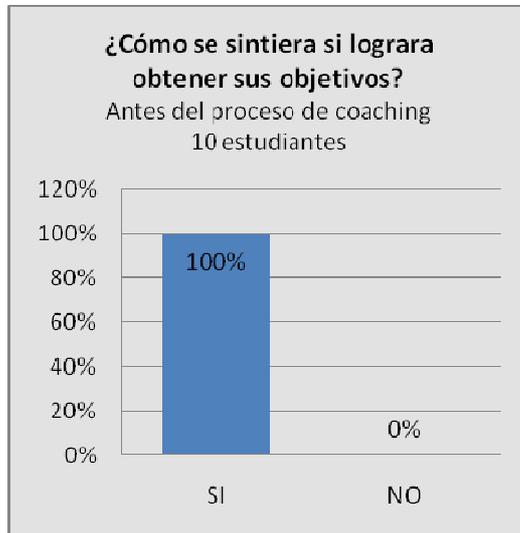


Elaboración: Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 47 del 100% de la muestra, el 100% de los estudiantes sabe cuales son sus objetivos que desea lograr. En el gráfico 48 apreciamos que se mantiene el porcentaje, luego del proceso del *coaching* en un 100%.

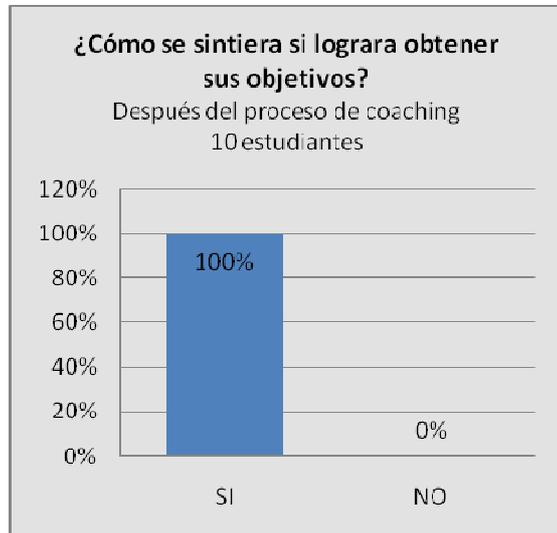


**GRÁFICO 49**



Fuente: Encuestas

**GRÁFICO 50**

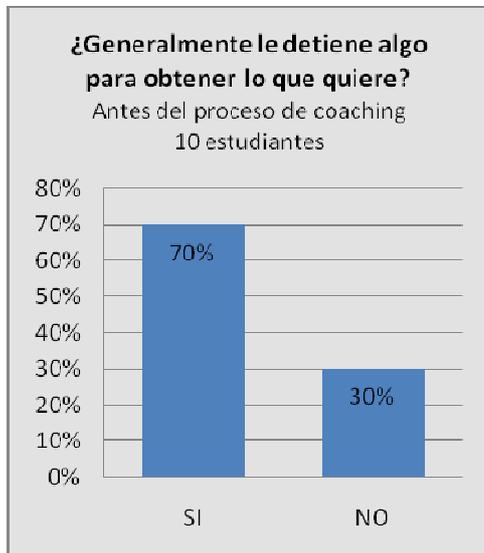


Elaboración: Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 49 del 100% de la muestra, el 100% de los estudiantes se sintiera bien si lograra obtener sus objetivos. En el gráfico 50 apreciamos que se mantiene el porcentaje, luego del proceso del *coaching* en un 100%.

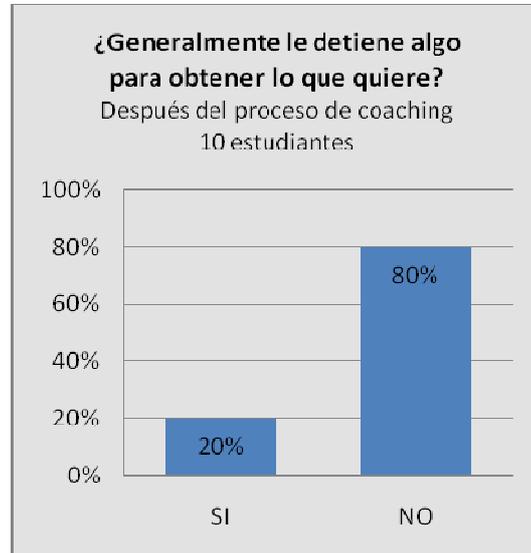


**GRÁFICO 51**



Fuente: Encuestas

**GRÁFICO 52**

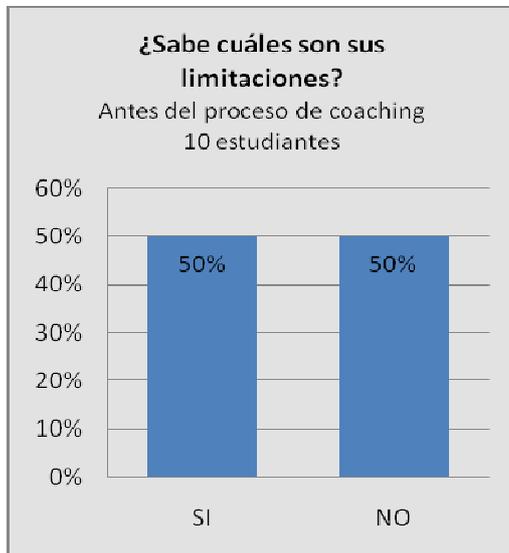


Elaboración: Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 51 del 100% de la muestra, el 70% de los estudiantes generalmente le detiene algo para obtener lo que quiere. En el gráfico 52 apreciamos que existe una disminución al 20%, luego del proceso del *coaching*, deduciéndose que existen menos barreras para conseguir lo que quieren.

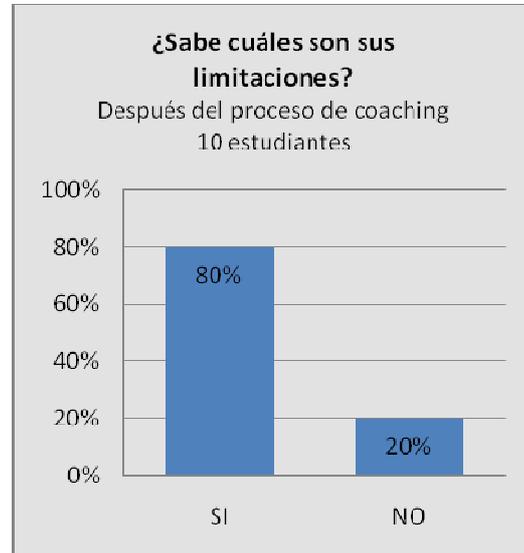


**GRÁFICO 53**



Fuente: Encuestas

**GRÁFICO 54**



Elaboración: Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 53 del 100% de la muestra, el 50% de los estudiantes saben cuales son sus limitaciones. En el gráfico 54 apreciamos que existe un aumento al 80%, luego del proceso del *coaching*, deduciéndose que son conscientes de lo que les limita y así superarlo.

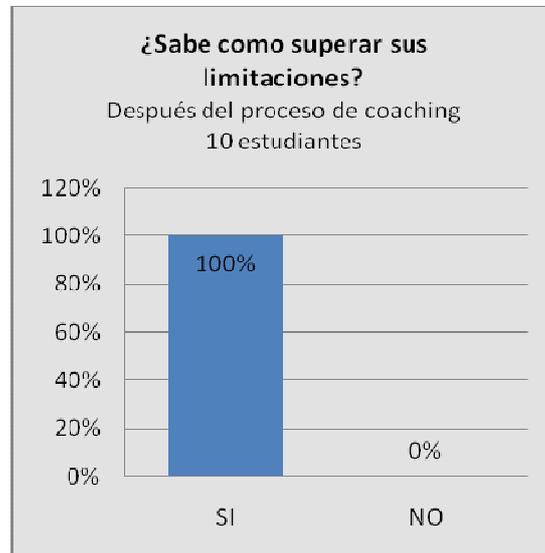


**GRÁFICO 55**



**Fuente:** Encuestas

**GRÁFICO 56**

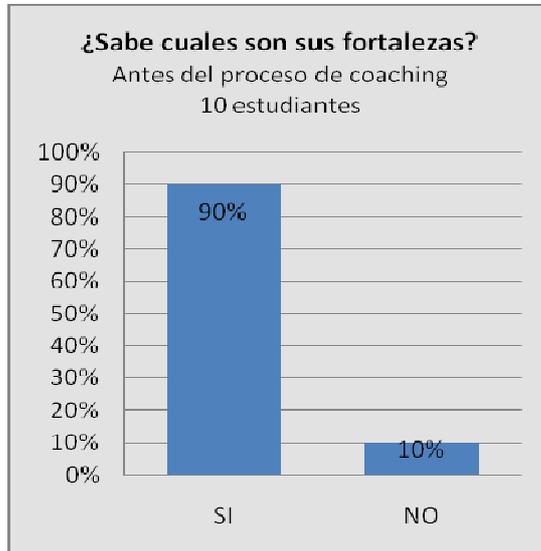


**Elaboración:** Marco Ledesma

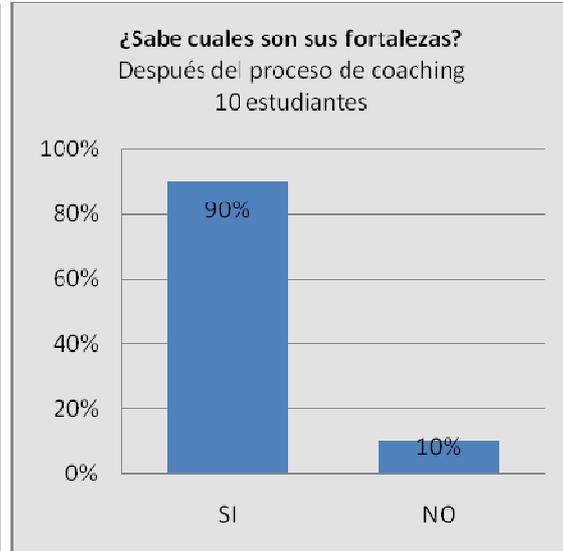
Como se puede apreciar en el gráfico 55 del 100% de la muestra, el 70% de los estudiantes saben como superar sus limitaciones. En el gráfico 56 apreciamos, que existe un aumento al 100%, luego del proceso del *coaching*, deduciéndose que tienen mayor destreza para superar sus limitaciones.



**GRÁFICO 57**



**GRÁFICO 58**



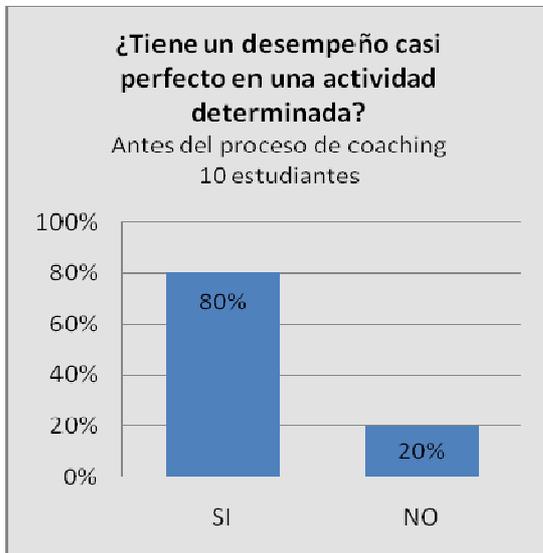
**Fuente:** Encuestas

**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 57 del 100% de la muestra, el 90% de los estudiantes saben cuales son sus fortalezas. En el gráfico 58 apreciamos que se mantiene el porcentaje en un 90%, luego del proceso del *coaching*.

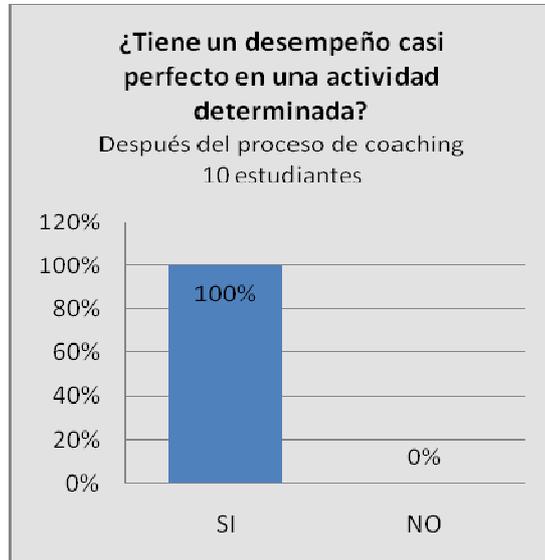


**GRÁFICO 59**



**Fuente:** Encuestas

**GRÁFICO 60**



**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 59 del 100% de la muestra, el 80% de los estudiantes tienen un desempeño casi perfecto en una actividad determinada. En el gráfico 60 apreciamos que existe un aumento al 100%, luego del proceso del *coaching*, deduciéndose que han mejorado su desempeño a través del *coaching*.

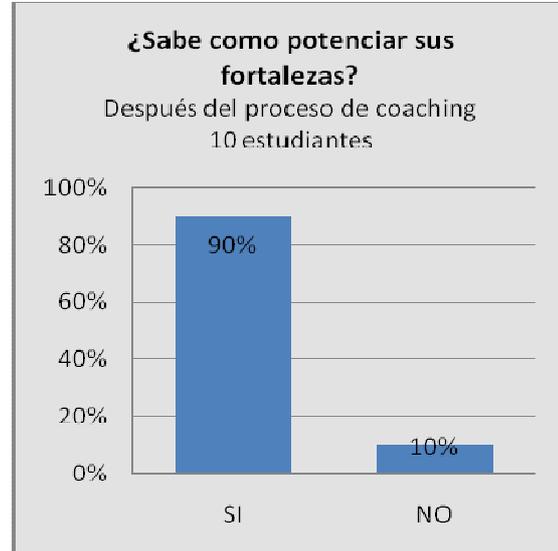


**GRÁFICO 61**



**Fuente:** Encuestas

**GRÁFICO 62**

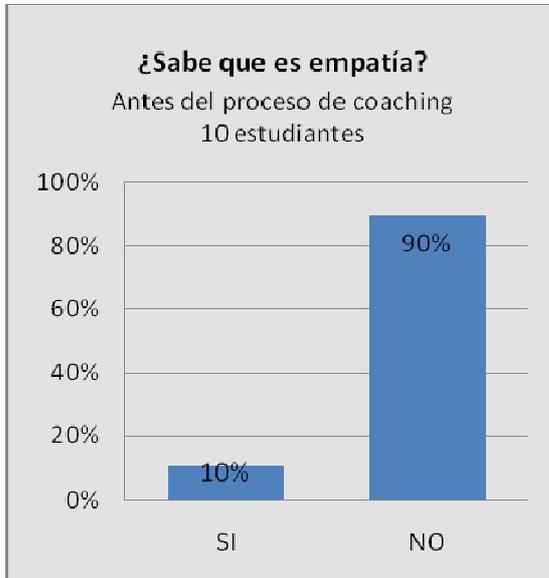


**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 61 del 100% de la muestra, el 60% de los estudiantes saben como potenciar sus fortalezas. En el gráfico 62 apreciamos que existe un aumento al 90%, luego del proceso del *coaching*, deduciéndose que han mejorado su manera de potenciar sus fortalezas a través del *coaching*.

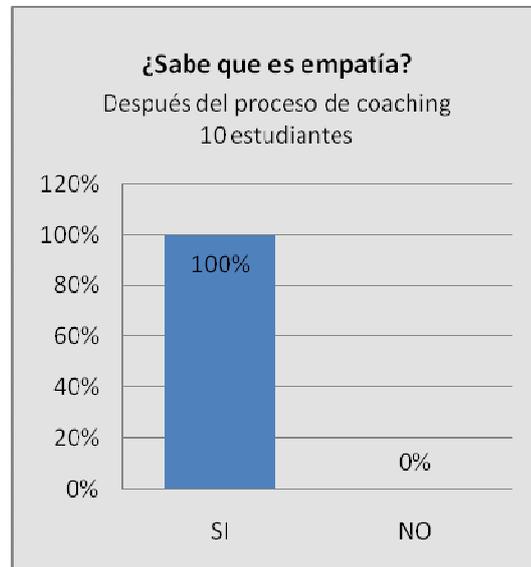


**GRÁFICO 63**



**Fuente:** Encuestas

**GRÁFICO 64**

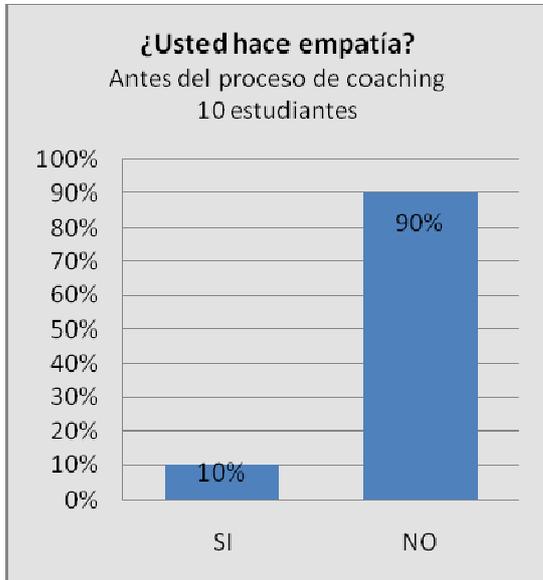


**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 63 del 100% de la muestra, el 10% de los estudiantes saben que es empatía. En el gráfico 64 apreciamos que existe un aumento al 100%, luego del proceso del *coaching*, deduciéndose que han mejorado desde su concepto de empatía, a través del *coaching*.

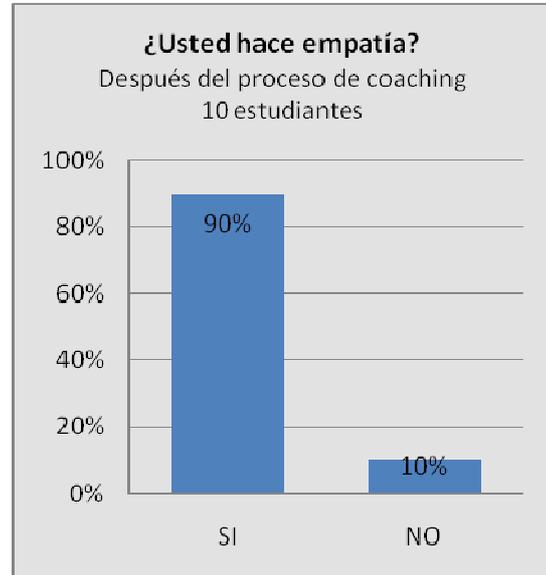


**GRÁFICO 65**



Fuente: Encuestas

**GRÁFICO 66**

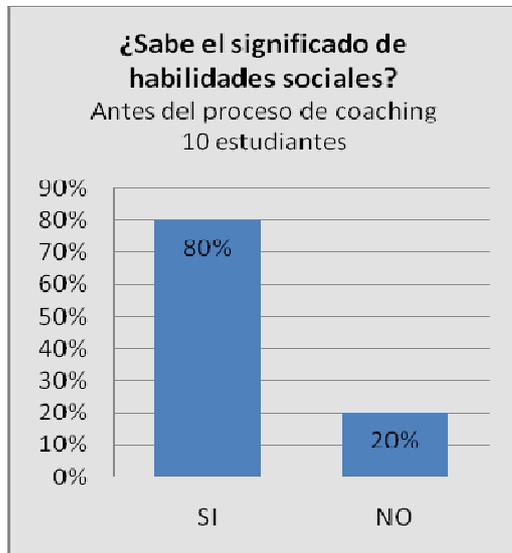


Elaboración: Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 65 del 100% de la muestra, el 10% de los estudiantes hacen empatía. En el gráfico 66 apreciamos que existe un aumento al 90%, luego del proceso del *coaching*, deduciéndose que hacen empatía a través del *coaching*.



**GRÁFICO 67**



**Fuente:** Encuestas

**GRÁFICO 68**

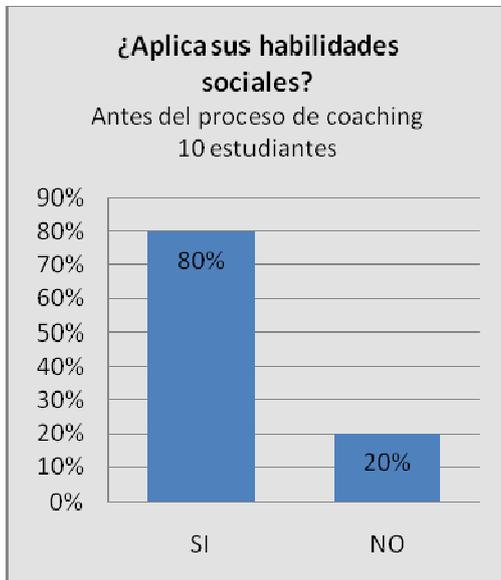


**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 67 del 100% de la muestra, el 80% de los estudiantes saben el significado de habilidades sociales. En el gráfico 68 apreciamos que existe un aumento al 90%, luego del proceso del *coaching*, deduciéndose que mejoran las habilidades sociales a través del *coaching*.

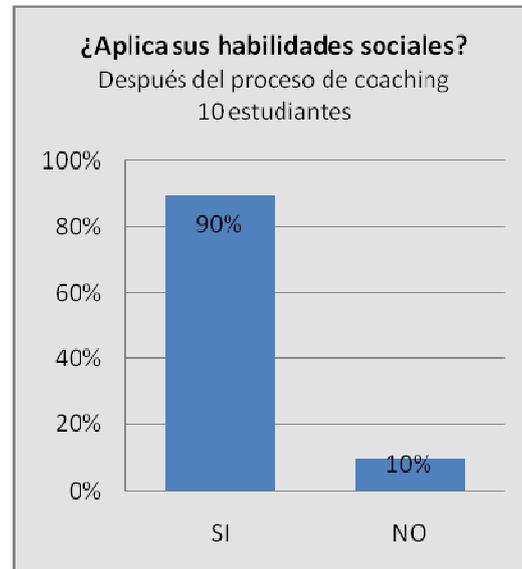


**GRÁFICO 69**



**Fuente:** Encuestas

**GRÁFICO 70**

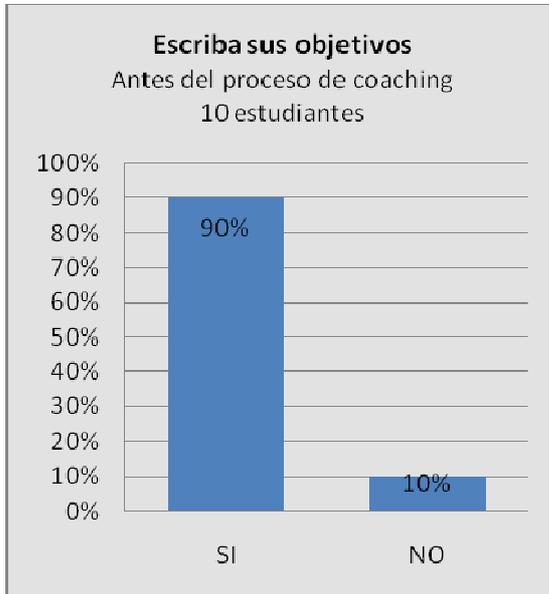


**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 69 del 100% de la muestra, el 80% de los estudiantes aplican sus habilidades sociales. En el gráfico 70 apreciamos que existe un aumento al 90%, luego del proceso del *coaching*, deduciéndose que aplican las habilidades sociales a través del *coaching*.

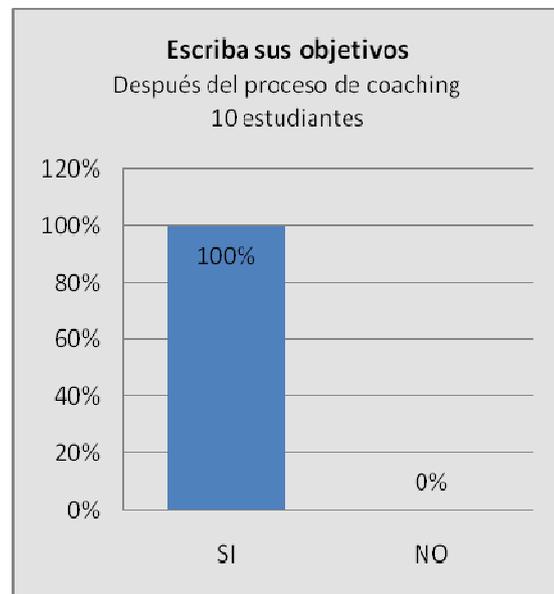


**GRÁFICO 71**



**Fuente:** Encuestas

**GRÁFICO 72**

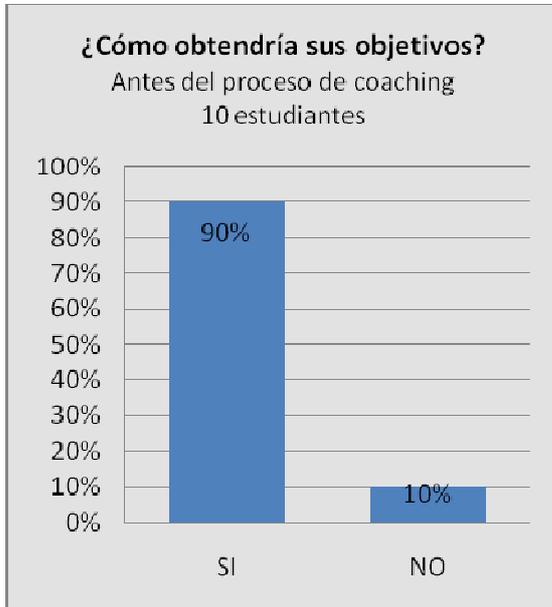


**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 71 del 100% de la muestra, el 90% de los estudiantes escriben sus objetivos. En el gráfico 72 apreciamos que existe un aumento al 100%, luego del proceso del *coaching*, deduciéndose que mejoran su proyección de sus objetivos a través del *coaching*.

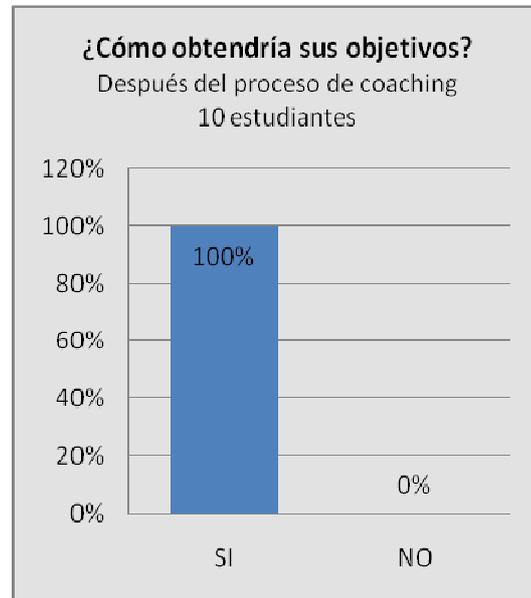


**GRÁFICO 73**



**Fuente:** Encuestas

**GRÁFICO 74**

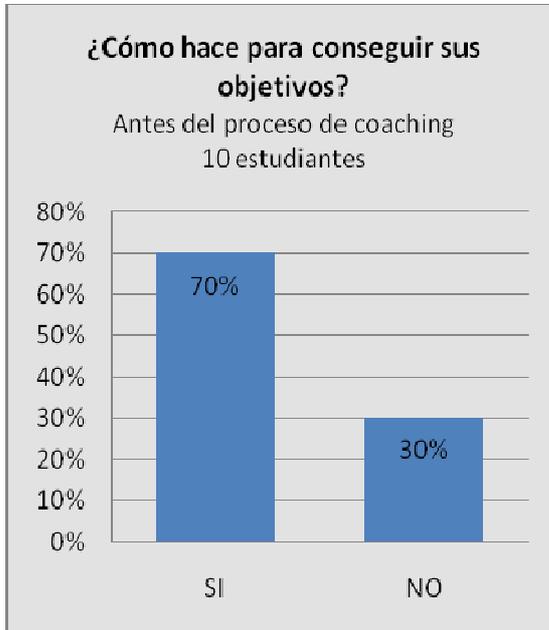


**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 73 del 100% de la muestra, el 90% de los estudiantes saben como obtener sus objetivos. En el gráfico 74 apreciamos que existe un aumento al 100%, luego del proceso del *coaching*, deduciéndose que mejoran su desempeño para obtener sus objetivos a través del *coaching*.

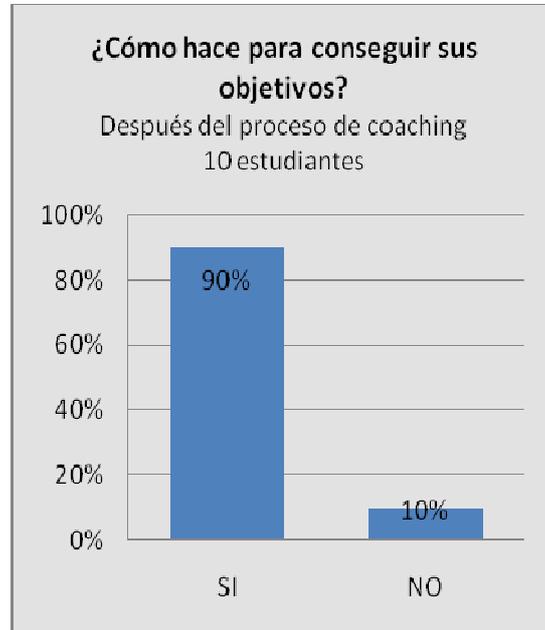


**GRÁFICO 75**



**Fuente:** Encuestas

**GRÁFICO 76**

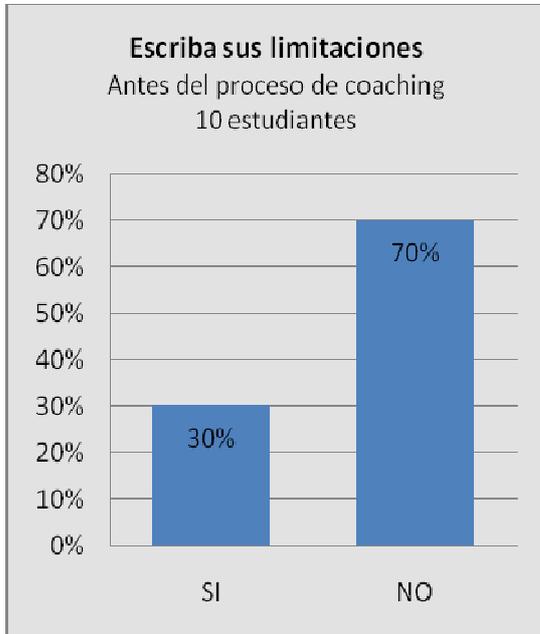


**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 75 del 100% de la muestra, el 70% de los estudiantes saben como hacer para conseguir sus objetivos. En el gráfico 76 apreciamos que existe un aumento al 90%, luego del proceso del *coaching*, deduciéndose que mejoran su desempeño para conseguir sus objetivos a través del *coaching*.

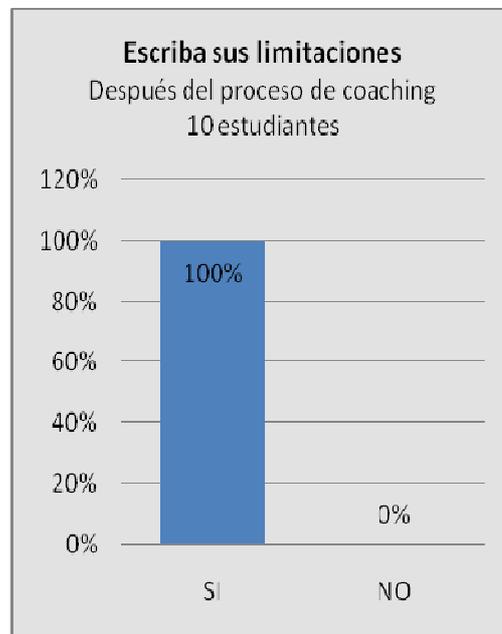


**GRÁFICO 77**



**Fuente:** Encuestas

**GRÁFICO 78**

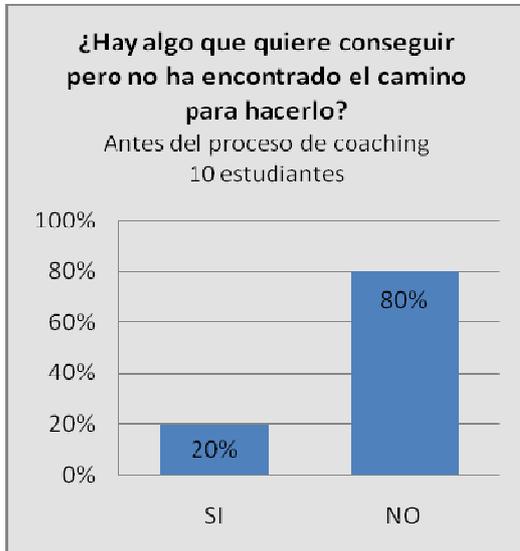


**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 77 del 100% de la muestra, el 30% de los estudiantes escriben sus limitaciones. En el gráfico 78 apreciamos que existe un aumento al 100%, luego del proceso del *coaching*, deduciéndose que mejoran su nivel de consciencia de sus limitaciones a través del *coaching*.

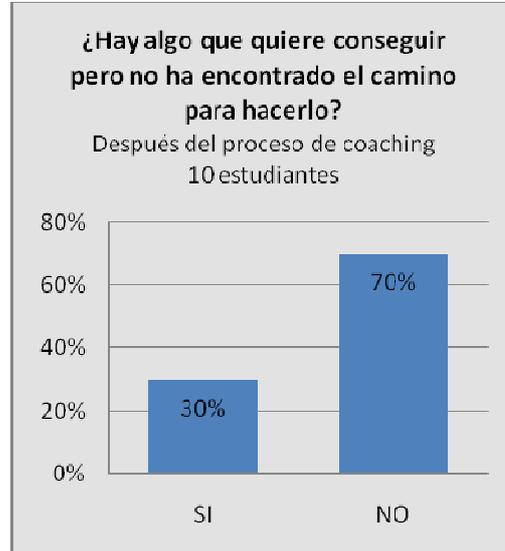


**GRÁFICO 79**



Fuente: Encuestas

**GRÁFICO 80**



Elaboración: Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 79 del 100% de la muestra, el 20% de los estudiantes refieren que hay algo que quieren conseguir pero no han encontrado el camino para hacerlo. En el gráfico 80 apreciamos que existe un aumento al 30%, luego del proceso del *coaching*, deduciéndose que este grupo de estudiantes necesitan mejorar este aspecto para un mejor aprendizaje e inteligencia interpersonal a través del *coaching*.

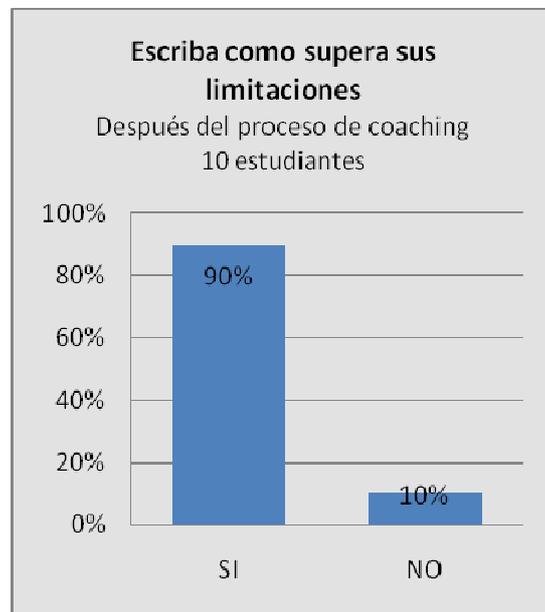


**GRÁFICO 81**



**Fuente:** Encuestas

**GRÁFICO 82**

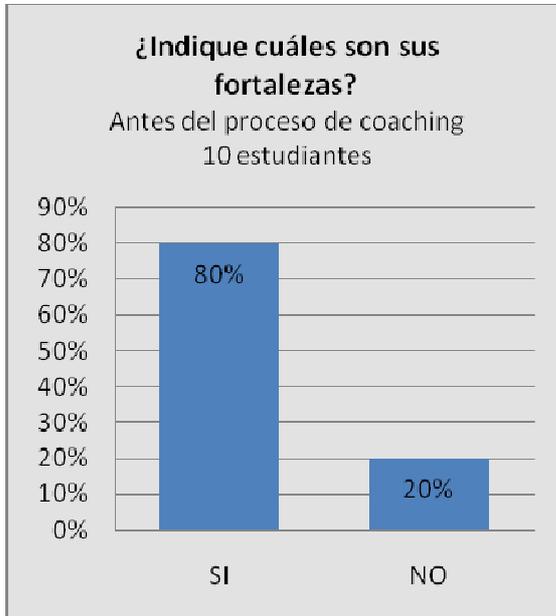


**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 81 del 100% de la muestra, el 50% de los estudiantes escriben como superar sus limitaciones. En el gráfico 82 apreciamos que existe un aumento al 90%, luego del proceso del *coaching*, deduciéndose que han mejorado en el área de cómo superar sus limitaciones a través del *coaching*.

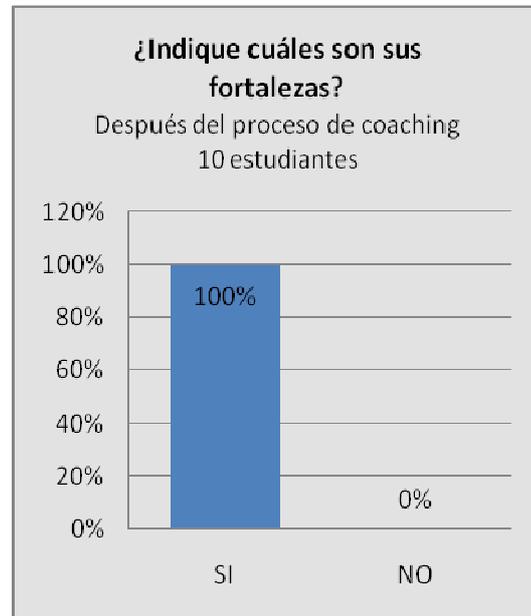


**GRÁFICO 83**



**Fuente:** Encuestas

**GRÁFICO 84**

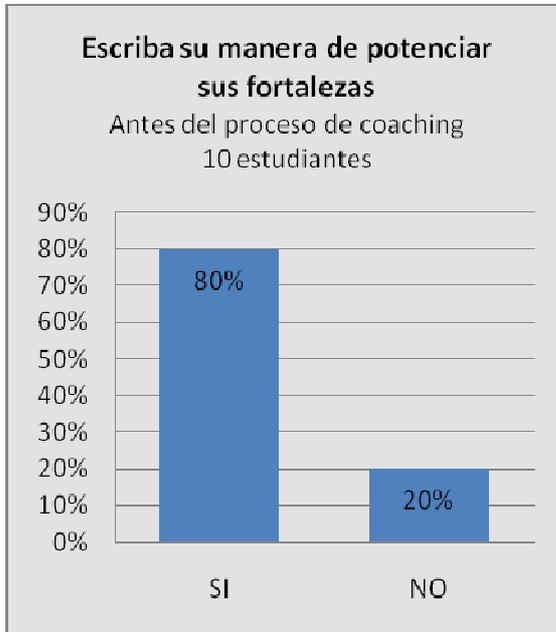


**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 83 del 100% de la muestra, el 80% de los estudiantes indican cuales son sus fortalezas. En el gráfico 84 apreciamos que existe un aumento al 100%, luego del proceso del *coaching*, deduciéndose que son más conscientes de sus fortalezas y que han mejorado a través del *coaching*.

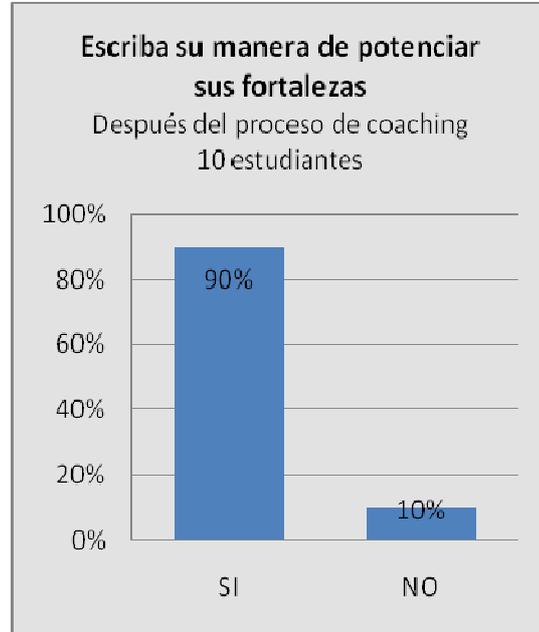


**GRÁFICO 85**



**Fuente:** Encuestas

**GRÁFICO 86**



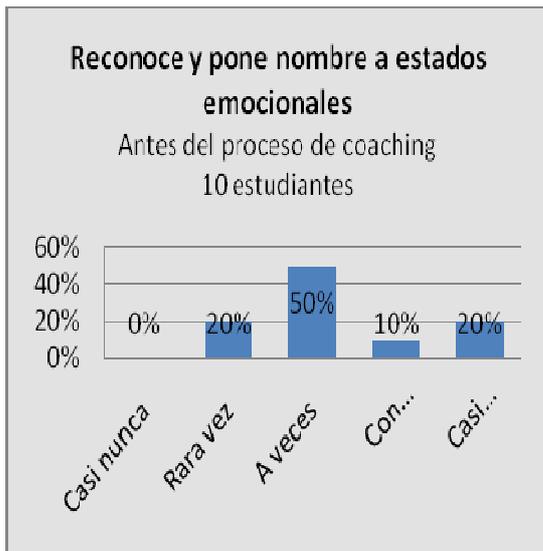
**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 85 del 100% de la muestra, el 80% de los estudiantes escriben su manera de potenciar sus fortalezas. En el gráfico 86 apreciamos que existe un aumento al 90%, luego del proceso del *coaching*, deduciéndose que han mejorado a través del *coaching*.



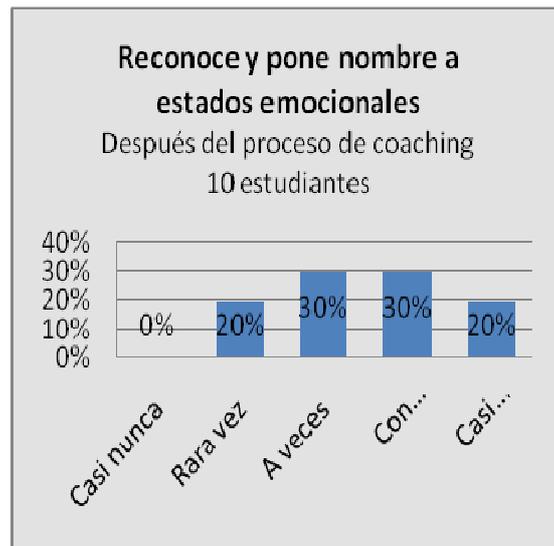
## ESTUDIANTES QUE NO PASARON POR EL PROCESO DE COACHING

### GRÁFICO 87



Fuente: Test de Competencias Emocionales

### GRÁFICO 88

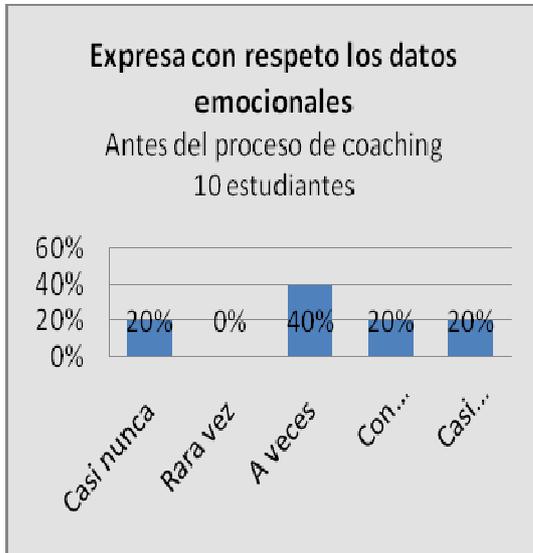


Elaboración: Marco Ledesma

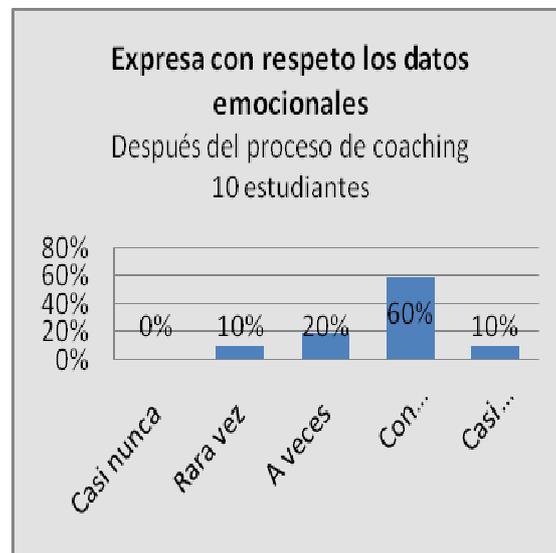
Como se puede apreciar en el gráfico 87 del 100% de la muestra, el 20% de los estudiantes reconocen y ponen nombre a los estados emocionales, que equivale a una baja empatía. En el gráfico 88 apreciamos que se mantiene el porcentaje, apoyándose en la autonomía de las destrezas intelectuales.



**GRÁFICO 89**



**GRÁFICO 90**



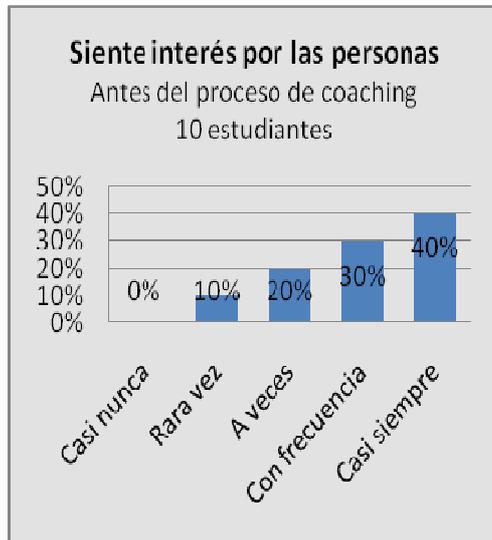
**Fuente:** Test de Competencias Emocionales

**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 89 del 100% de la muestra, el 20% de los estudiantes expresan con respeto los datos emocionales, casi siempre, que equivalen a una baja empatía. En el gráfico 90 apreciamos que disminuye al 10% que expresan con respeto los datos emocionales casi siempre, fundamentado en la precisión de los estándares intelectuales.



**GRÁFICO 91**



**Fuente:** Test de Competencias Emocionales

**GRÁFICO 92**

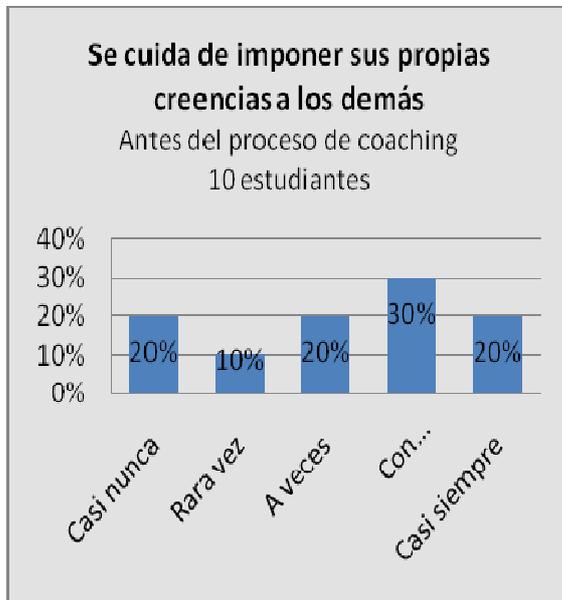


**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 91 del 100% de la muestra, el 40% de los estudiantes siente interés por las personas que equivalen a una media empatía. En el gráfico 92 apreciamos, una disminución, al 20% que sienten interés por las personas, que equivale a una baja empatía y considerando que es un elemento fundamental para la inteligencia interpersonal.

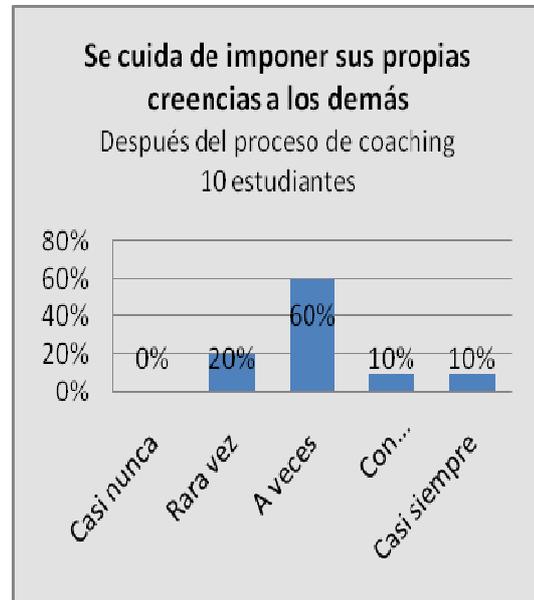


**GRÁFICO 93**



**Fuente:** Test de Competencias Emocionales

**GRÁFICO 94**

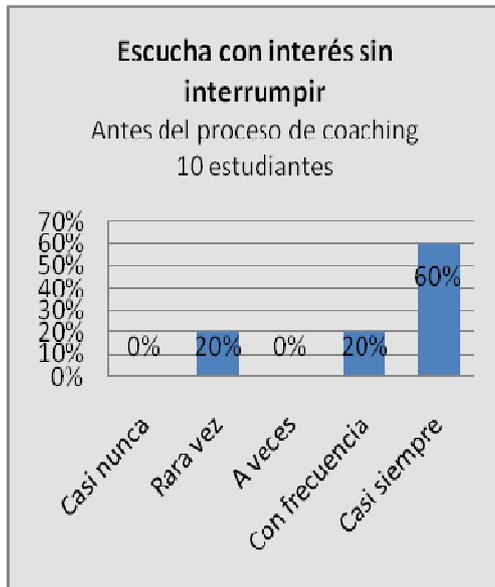


**Elaboración:** Marco Ledesma

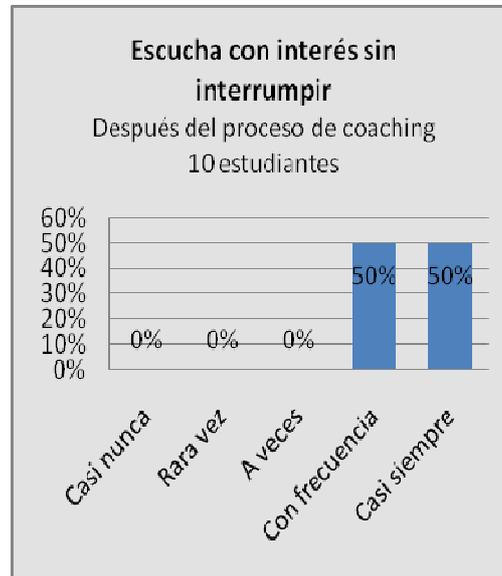
Como se puede apreciar en el gráfico 93 del 100% de la muestra, el 20% de los estudiantes se cuida de imponer sus propias creencias a los demás que equivale a una baja empatía. En el gráfico 94 apreciamos, una disminución al 10% cuidándose de imponer sus propias creencias a los demás, deduciéndose que han empeorado en esta área.



**GRÁFICO 95**



**GRÁFICO 96**



**Fuente:** Test de Competencias Emocionales

**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 95 del 100% de la muestra, el 60% de los estudiantes escuchan con interés sin interrumpir casi siempre. En el gráfico 96 apreciamos, el cambio que se da luego del proceso del *coaching*, donde disminuye al 50% que escucha con interés sin interrumpir casi siempre, formando la escucha activa dentro del *coaching* para su inteligencia interpersonal.

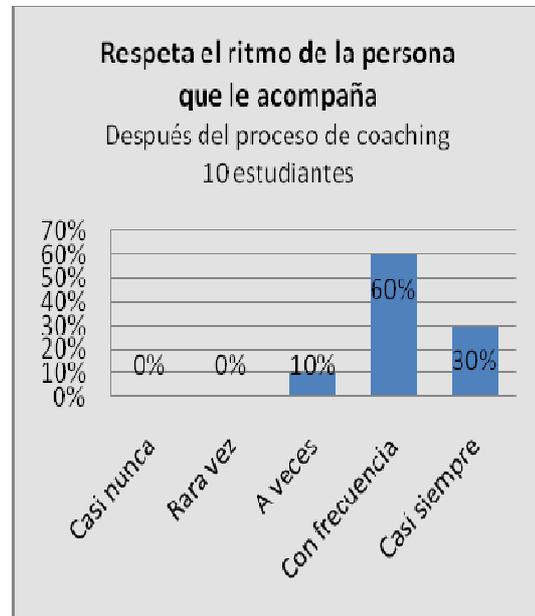


**GRÁFICO 97**



**Fuente:** Test de Competencias Emocionales

**GRÁFICO 98**

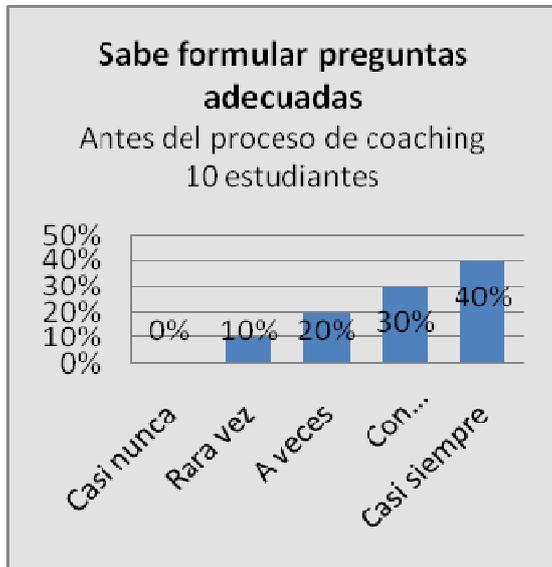


**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 97 del 100% de la muestra, el 30% de los estudiantes respetan el ritmo de la persona que le acompaña. En el gráfico 98 apreciamos que se mantiene el porcentaje y no ha existido ningún cambio.

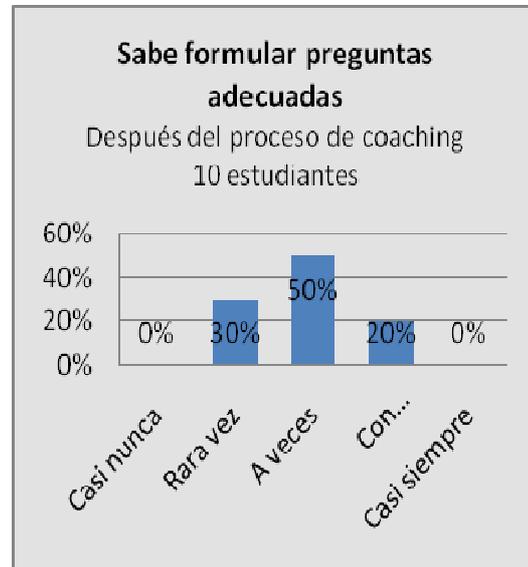


**GRÁFICO 99**



**Fuente:** Test de Competencias Emocionales

**GRÁFICO 100**



**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 99 del 100% de la muestra, el 40% de los estudiantes sabe formular preguntas adecuadas casi siempre, que equivale a una media empatía. En el gráfico 100 apreciamos, la disminución al 0% que no saben formular preguntas adecuadas, que equivale a una baja empatía, deduciéndose que no utilizan este elemento de pensamiento como estructura.

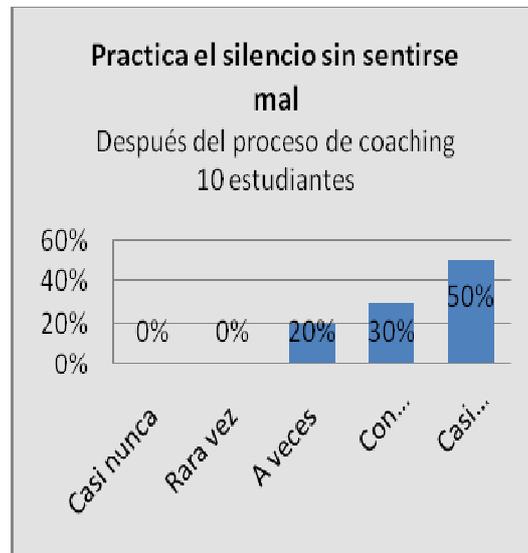


**GRÁFICO 101**



**Fuente:** Test de Competencias Emocionales

**GRÁFICO 102**

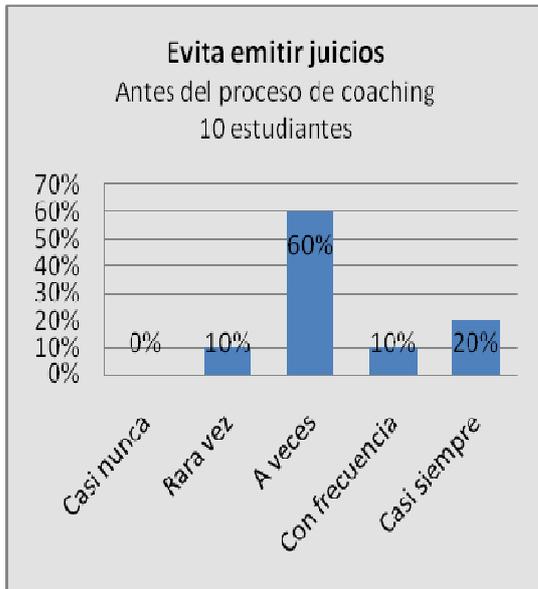


**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 101 del 100% de la muestra, el 20% de los estudiantes practican el silencio sin sentirse mal. En el gráfico 102 apreciamos, el aumento al 50% que practica el silencio sin sentirse mal, casi siempre, que equivale a una media empatía, basado en los puntos de vista como los elementos de pensamiento.

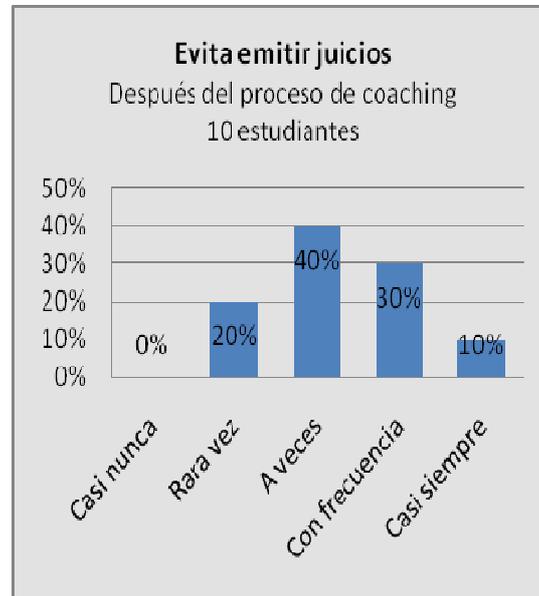


**GRÁFICO 103**



**Fuente:** Test de Competencias Emocionales

**GRÁFICO 104**



**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 103 del 100% de la muestra, el 20% de los estudiantes evita emitir juicios casi siempre, que equivale a una empatía baja. En el gráfico 104 apreciamos, una disminución al 10% casi siempre evitando emitir juicios, que equivale a una empatía baja, que emerge de las implicaciones de los elementos de pensamiento.

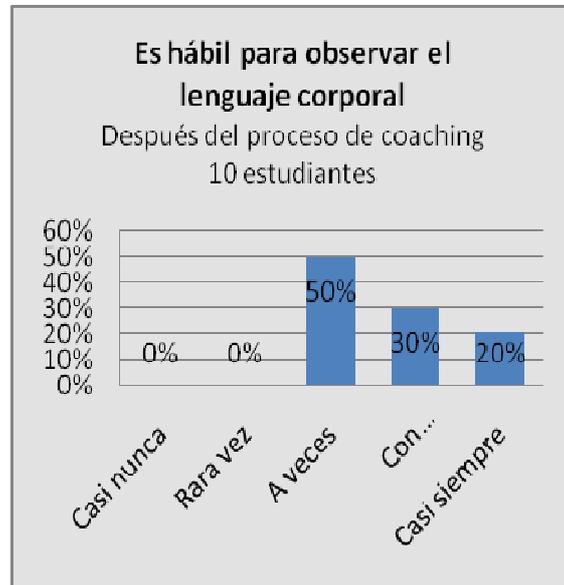


**GRÁFICO 105**



**Fuente:** Test de Competencias Emocionales

**GRÁFICO 106**



**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 105 del 100% de la muestra, el 20% de los estudiantes es hábil para observar el lenguaje corporal. En el gráfico 106 apreciamos, que se mantiene el porcentaje del 20%, casi siempre es hábil para observar el lenguaje corporal, deduciéndose que tienen el mismo nivel anterior de operación mental de observación.

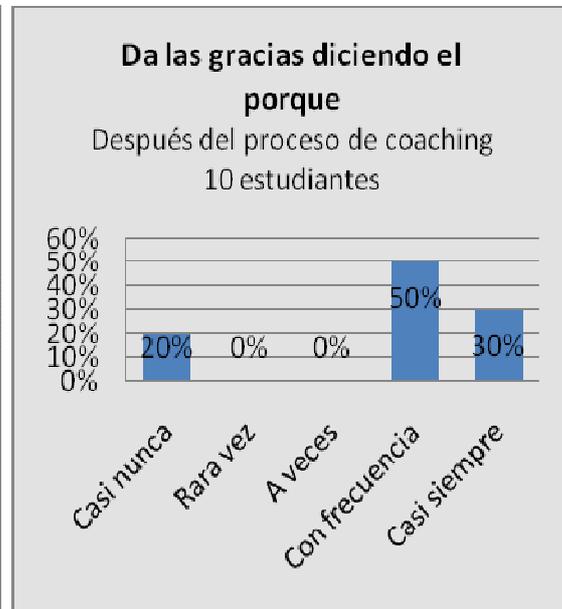


**GRÁFICO 107**



**Fuente:** Test de Competencias Emocionales

**GRÁFICO 108**

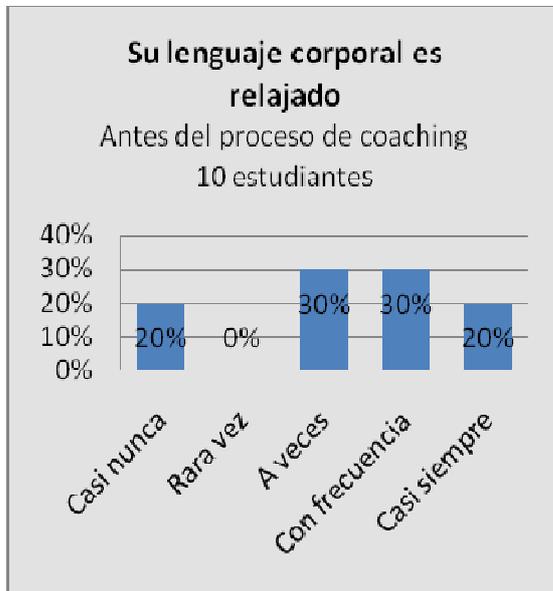


**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 107 del 100% de la muestra, el 10% de los estudiantes da las gracias diciendo el porque, casi siempre. En el gráfico 108 apreciamos, el aumento que se da donde supera al 30%, que casi siempre da las gracias diciendo el porque, que equivale a una habilidad social media baja, que emerge del área de inicio de las habilidades sociales.

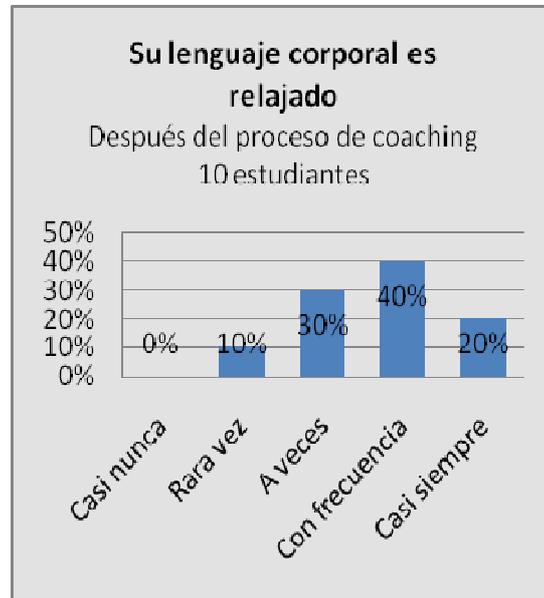


**GRÁFICO 109**



**Fuente:** Test de Competencias Emocionales

**GRÁFICO 110**

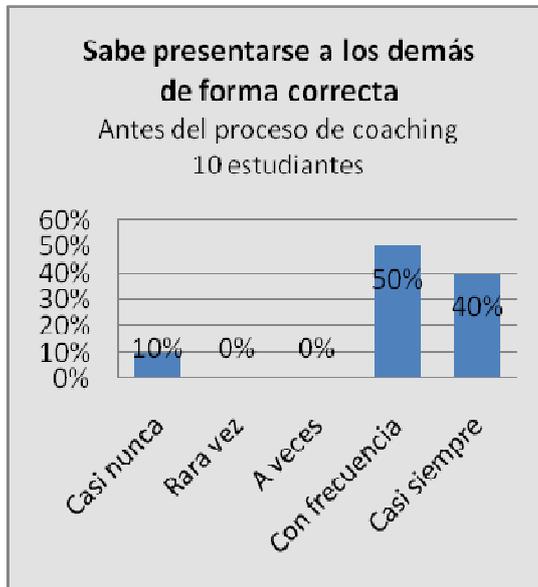


**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 109 del 100% de la muestra, el 20% de los estudiantes, su lenguaje corporal es relajado, casi siempre. En el gráfico 110 apreciamos, que se mantiene el porcentaje del 20% casi siempre, su lenguaje corporal es relajado, que equivale a una habilidad social media baja, que se fundamenta en el área de inicio de las habilidades sociales para la inteligencia interpersonal.

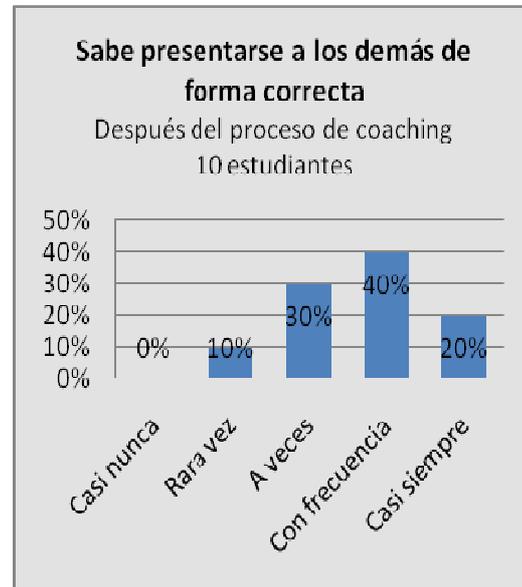


**GRÁFICO 111**



**Fuente:** Test de Competencias Emocionales

**GRÁFICO 112**

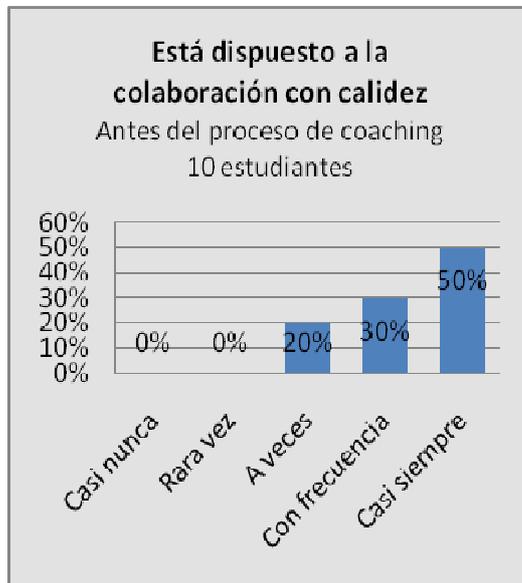


**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 111 del 100% de la muestra, el 40% de los estudiantes sabe presentarse a los demás de forma correcta, casi siempre. En el gráfico 112 apreciamos, la disminución al 20%, casi siempre, que equivale a una habilidad social baja, que se fundamenta en el área de inicio de las habilidades sociales para la inteligencia interpersonal.

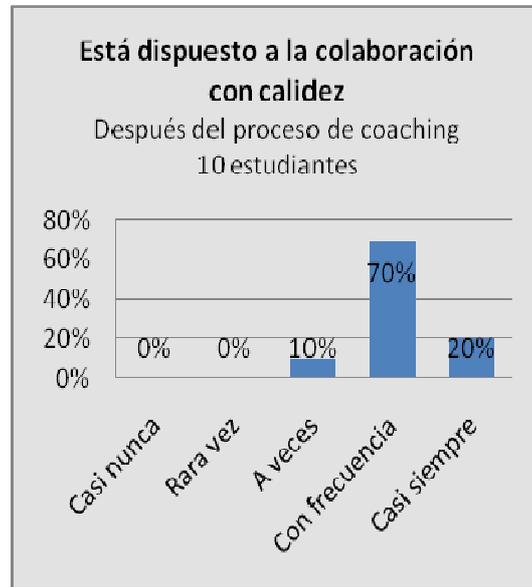


**GRÁFICO 113**



**Fuente:** Test de Competencias Emocionales

**GRÁFICO 114**



**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 113 del 100% de la muestra, el 50% de los estudiantes está dispuesto a colaborar con calidez, casi siempre. En el gráfico 114 apreciamos, la disminución al 20% casi siempre, que equivale a una habilidad social baja, que se fundamenta en el área de avanzadas para trabajar en grupo dentro de la inteligencia interpersonal.

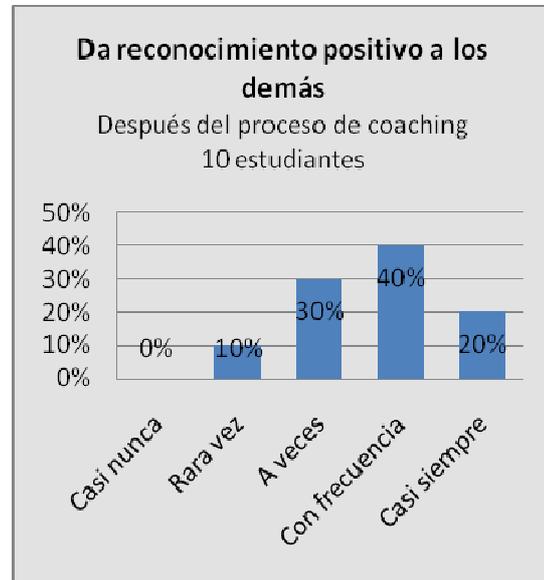


**GRÁFICO 115**



**Fuente:** Test de Competencias Emocionales

**GRÁFICO 116**

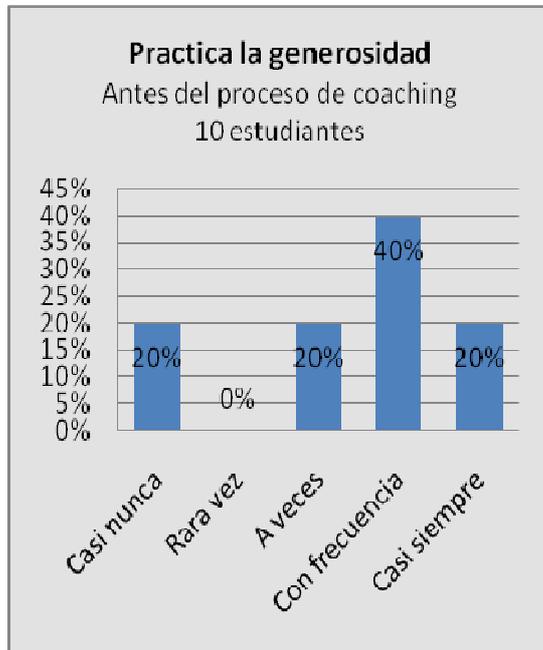


**Elaboración:** Marco Ledesma

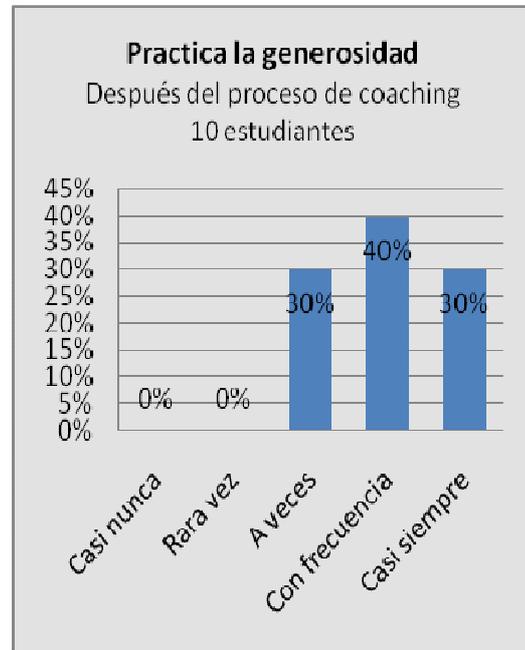
Como se puede apreciar en el gráfico 115 del 100% de la muestra, el 40% de los estudiantes da reconocimiento positivo a los demás, casi siempre. En el gráfico 116 apreciamos, la disminución al 20%, casi siempre, que equivale a una habilidad social baja, que se fundamenta en el área de avanzadas para trabajar en grupo.



**GRÁFICO 117**



**GRÁFICO 118**



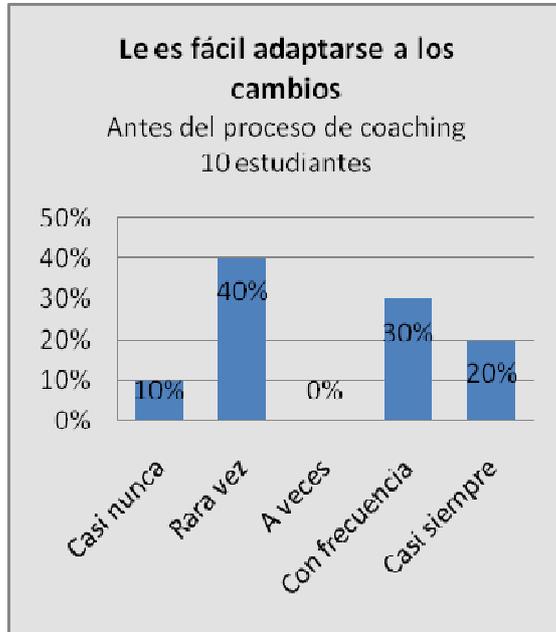
**Fuente:** Test de Competencias Emocionales

**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 117 del 100% de la muestra, el 20% de los estudiantes practican la generosidad, casi siempre. En el gráfico 118 apreciamos, un aumento al 30% casi siempre, que equivale a una habilidad media baja, que se fundamenta en el área de avanzadas para trabajar en grupo.

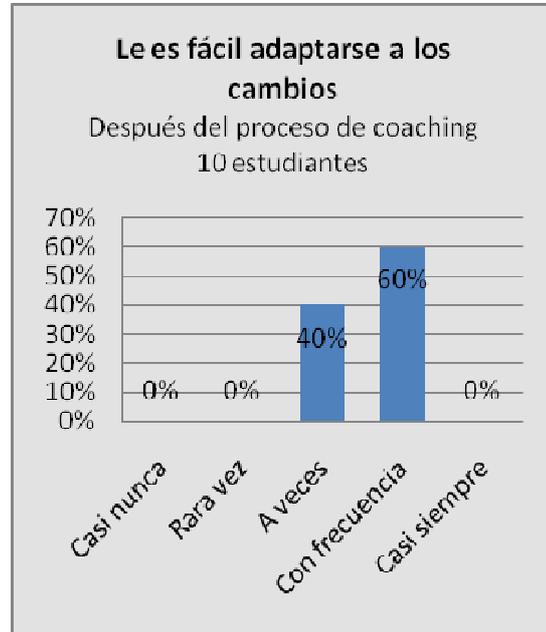


**GRÁFICO 119**



**Fuente:** Test de Competencias Emocionales

**GRÁFICO 120**

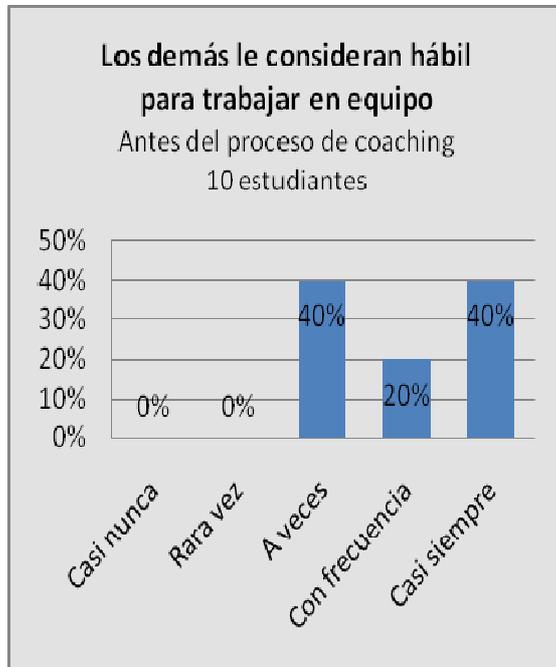


**Elaboración:** Marco Ledesma

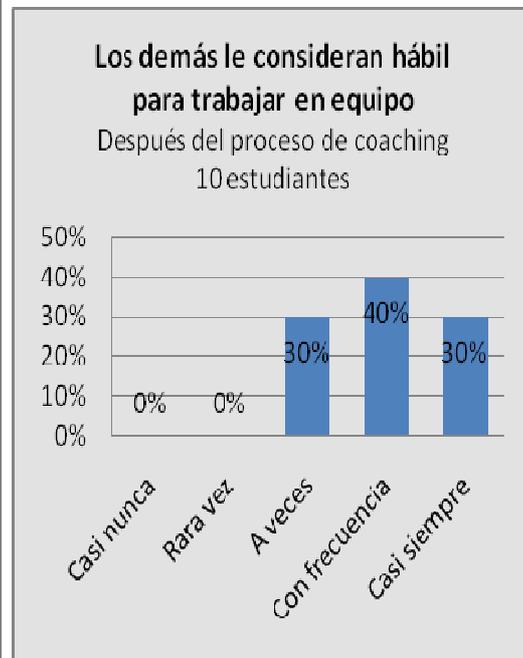
Como se puede apreciar en el gráfico 119 del 100% de la muestra, para el 40% de los estudiantes le es fácil adaptarse a los cambios, casi siempre. En el gráfico 120 apreciamos, la disminución al 0%, casi siempre, que equivale a una habilidad baja, que se fundamenta en el área de avanzadas para seguir instrucciones.



**GRÁFICO 121**



**GRÁFICO 122**



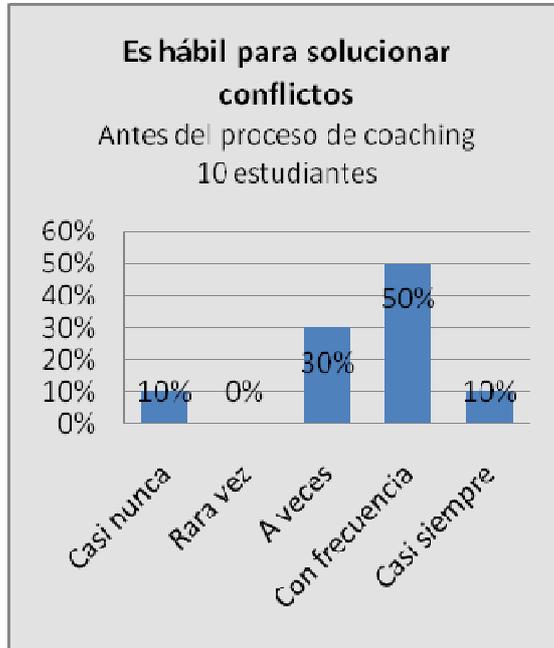
**Fuente:** Test de Competencias Emocionales

**Elaboración:** Marco Ledesma

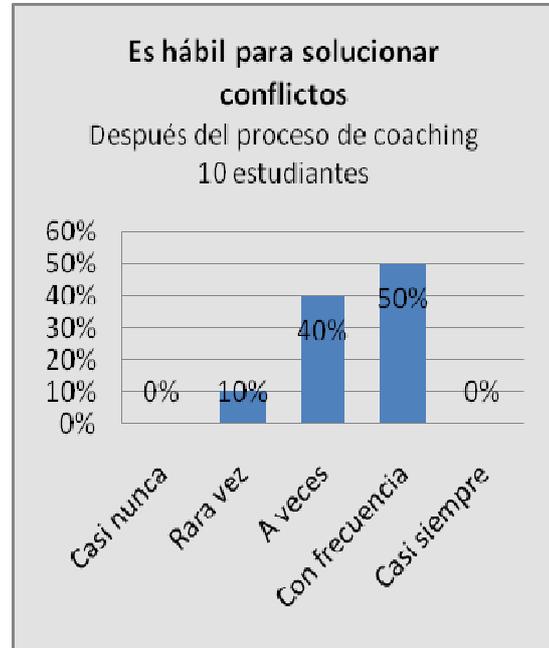
Como se puede apreciar en el gráfico 121 del 100% de la muestra, para el 40% de los estudiantes, los demás les consideran hábiles para trabajar en equipo, casi siempre. En el gráfico 122 apreciamos, una disminución al 30% casi siempre, que se fundamenta en el área de avanzadas para trabajar en grupo.



**GRÁFICO 123**



**GRÁFICO 124**



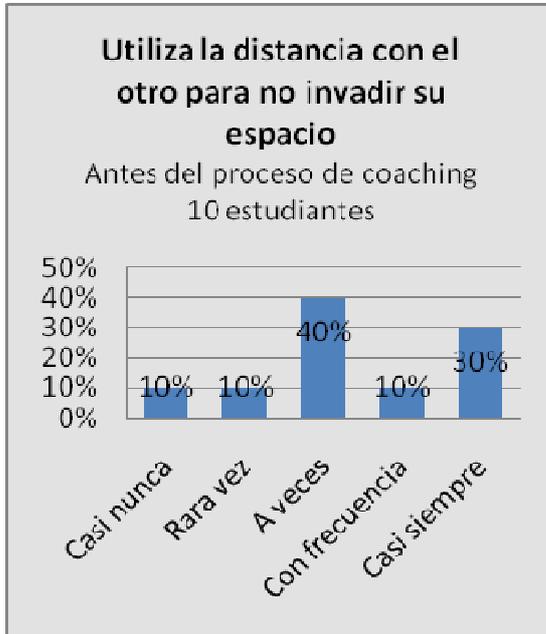
**Fuente:** Test de Competencias Emocionales

**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 123 del 100% de la muestra, el 10% de los estudiantes es hábil para solucionar conflictos, casi siempre. En el gráfico 124 apreciamos, una disminución al 0% casi siempre, que se fundamenta en el área de planeación para discriminar problemas y solucionarlos.

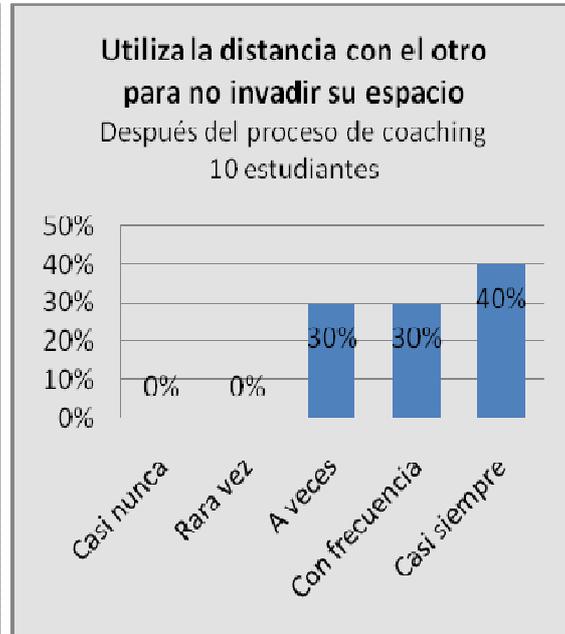


**GRÁFICO 125**



**Fuente:** Test de Competencias Emocionales

**GRÁFICO 126**



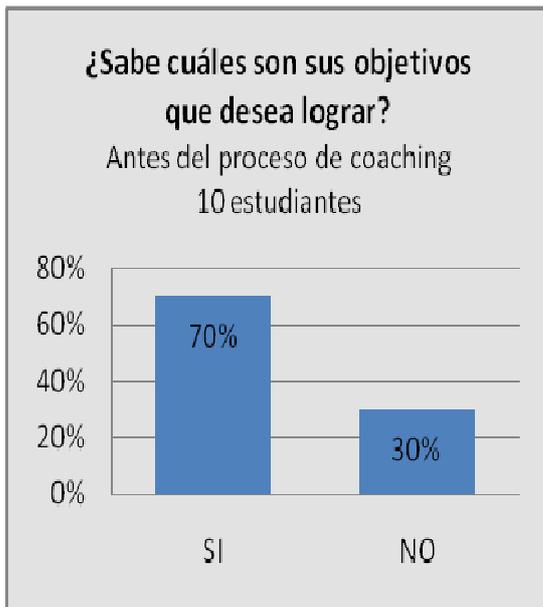
**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 125 del 100% de la muestra, el 30% de los estudiantes utilizan la distancia con el otro para no invadir su espacio, casi siempre. En el gráfico 126 apreciamos que existe un aumento al 40%, deduciéndose que han mejorado en el área de cómo superar sus limitaciones.

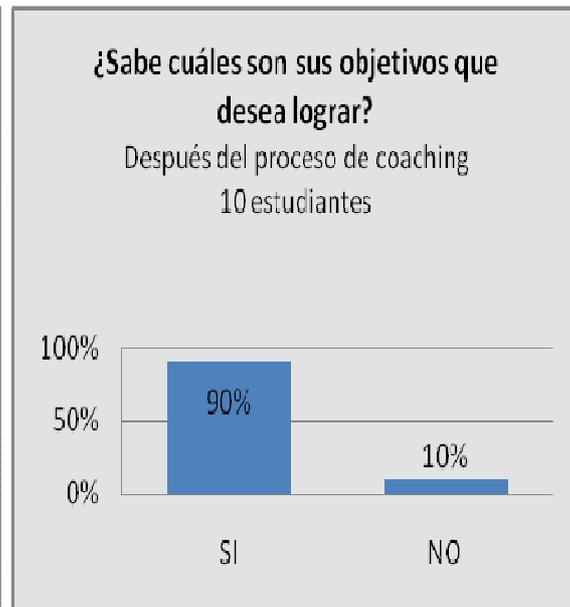


## ENCUESTAS

### GRÁFICO 127



### GRÁFICO 128



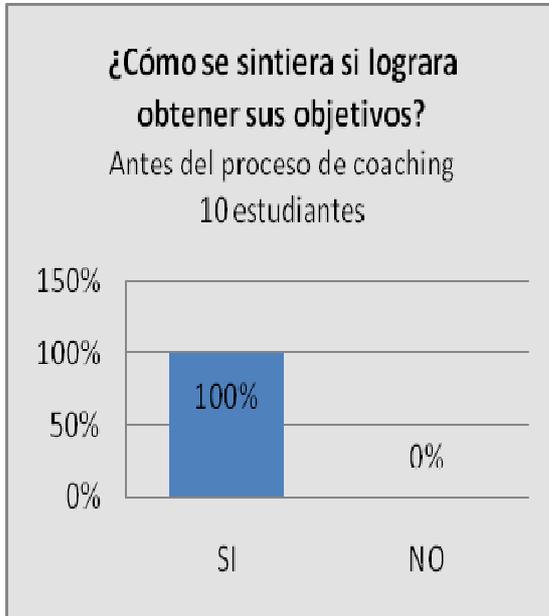
Fuente: Test de Competencias Emocionales

Elaboración: Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 127 del 100% de la muestra, el 70% de los estudiantes saben cuales son sus objetivos que desean lograr. En el gráfico 128 apreciamos que existe un aumento al 90%, deduciéndose que han mejorado.

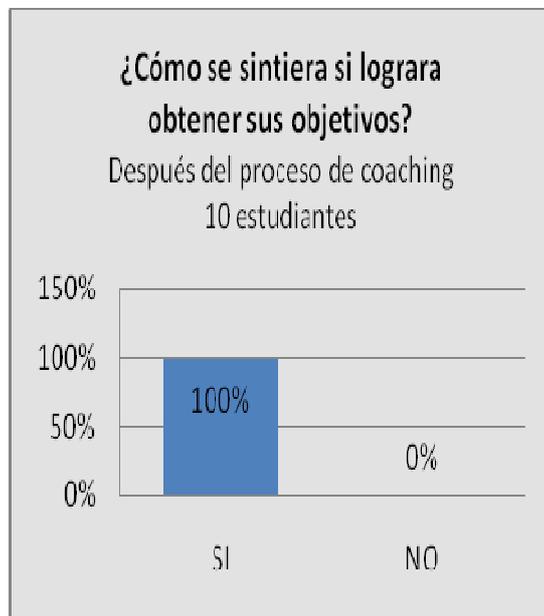


**GRÁFICO 129**



**Fuente:** Test de Competencias Emocionales

**GRÁFICO 130**

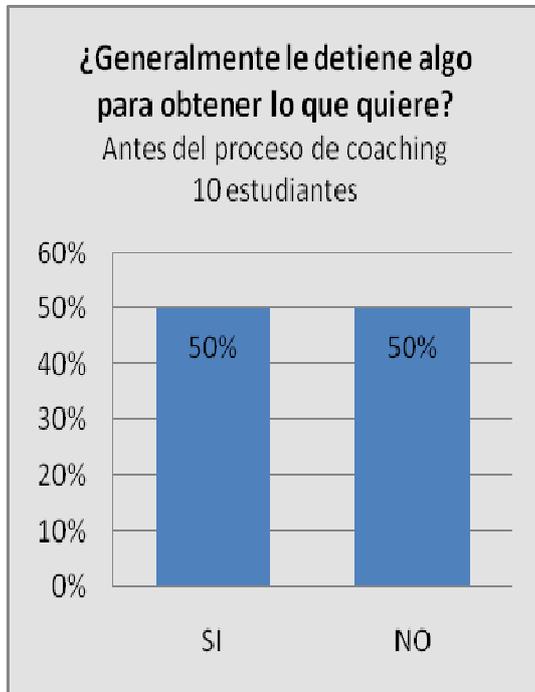


**Elaboración:** Marco Ledesma

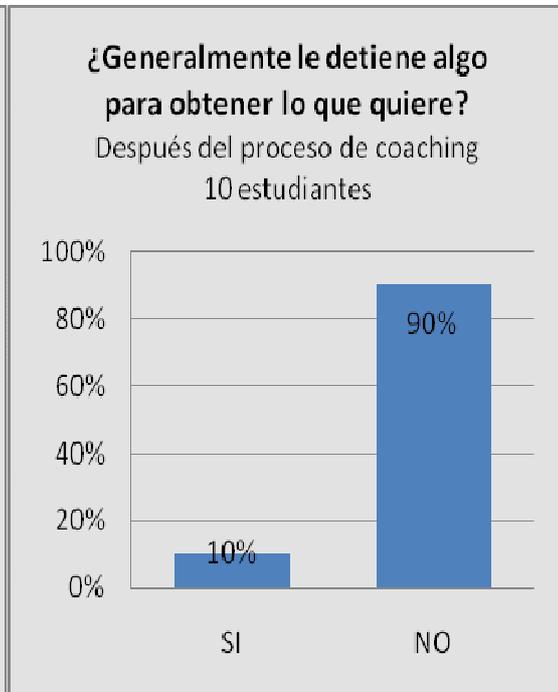
Como se puede apreciar en el gráfico 130 del 100% de la muestra, el 100% de los estudiantes se sintieran bien si logaran obtener sus objetivos. En el gráfico 131 apreciamos que se mantiene el porcentaje del 100%, deduciéndose que se mantienen en el mismo nivel.



**GRÁFICO 131**



**GRÁFICO 132**



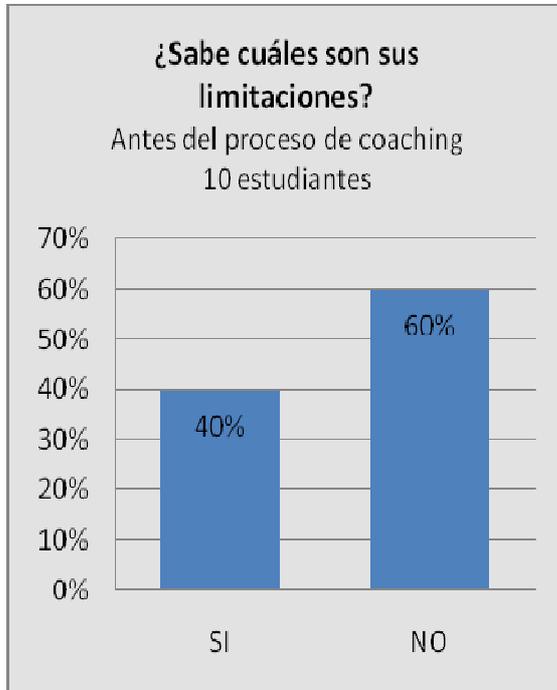
Fuente: Encuestas

Elaboración: Marco Ledesma

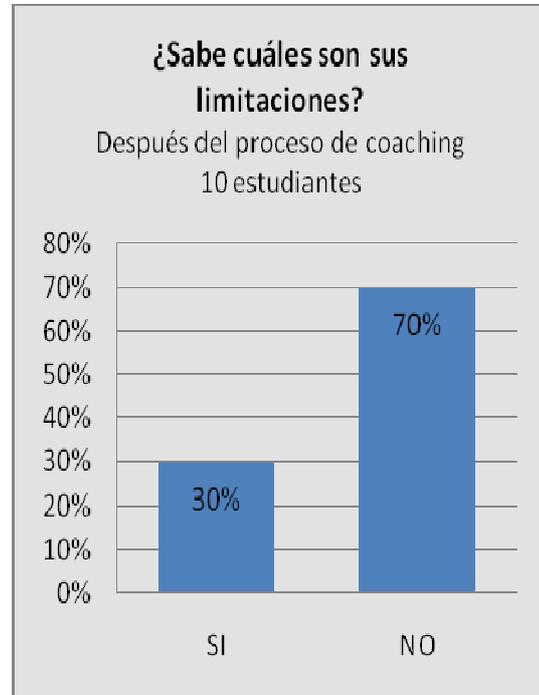
Como se puede apreciar en el gráfico 132, del 100% de la muestra, el 50% de los estudiantes refieren que generalmente les detiene algo para obtener lo que quieren que equivale a una media empatía. En el gráfico 133 apreciamos una disminución, al 10%, que les detiene algo para obtener lo que quieren.



**GRÁFICO 133**



**GRÁFICO 134**



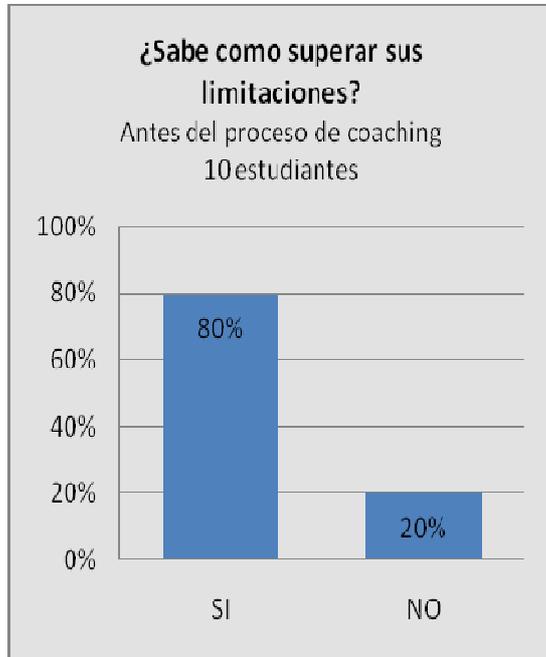
**Fuente:** Encuestas

**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 134 del 100% de la muestra, el 40% de los estudiantes saben cuales son sus limitaciones. En el gráfico 135 apreciamos que existe una disminución al 30%, deduciéndose que son menos conscientes de sus limitaciones.

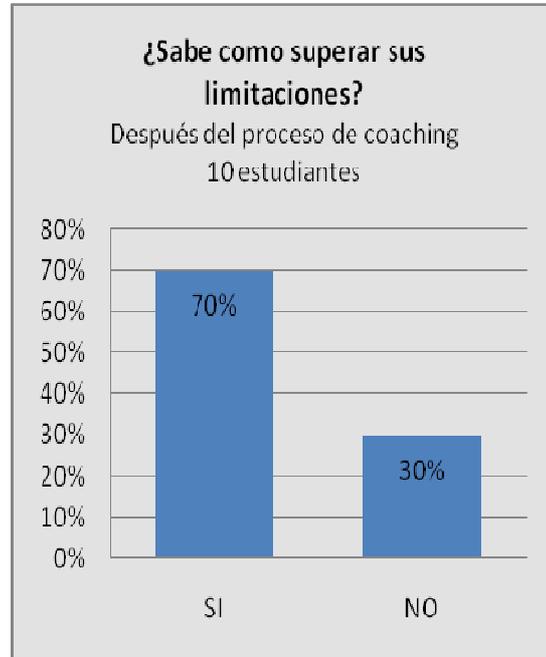


**GRÁFICO 135**



**Fuente:** Encuestas

**GRÁFICO 136**

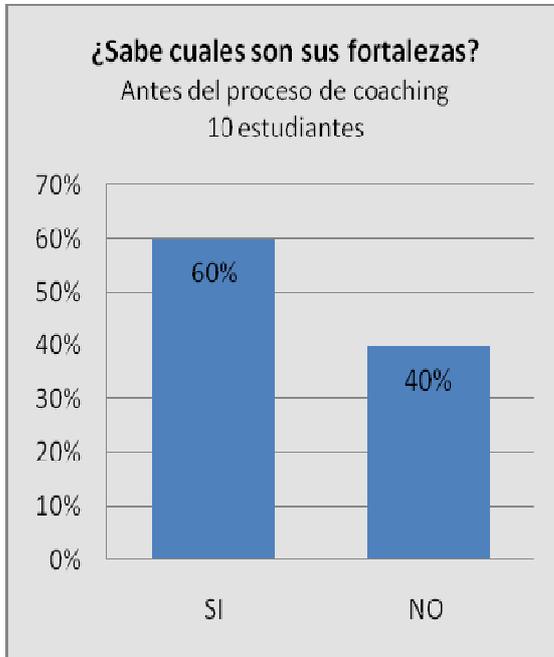


**Elaboración:** Marco Ledesma

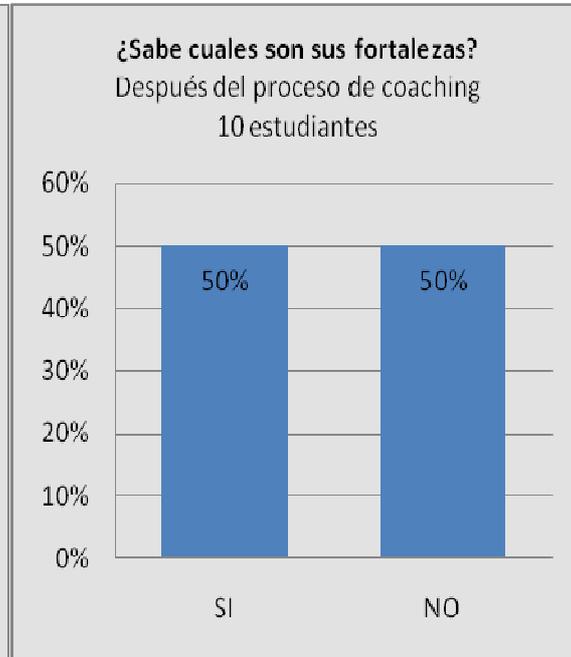
Como se puede apreciar en el gráfico 136 del 100% de la muestra, el 80% de los estudiantes saben como superar sus limitaciones que equivalen a una alta empatía. En el gráfico 137 apreciamos, una disminución al 70%, que saben como superar sus limitaciones, que equivale a una media alta empatía y considerando que es un elemento fundamental para la inteligencia interpersonal.



**GRÁFICO 137**



**GRÁFICO 138**



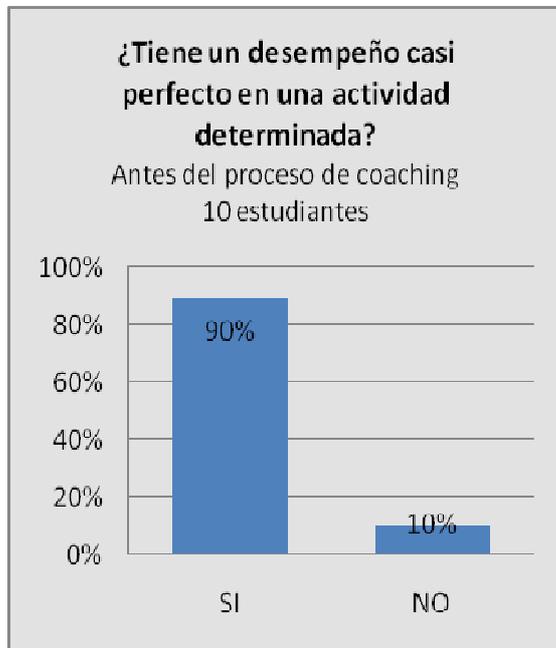
**Fuente:** Encuestas

**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 138 del 100% de la muestra, el 60% de los estudiantes saben cuales son sus fortalezas que equivale a una media empatía. En el gráfico 139 apreciamos, la disminución al 50%, que saben cuales son sus fortalezas, demostrando así que han empeorado en esta área en un 10%.



**GRÁFICO 139**



**GRÁFICO 140**



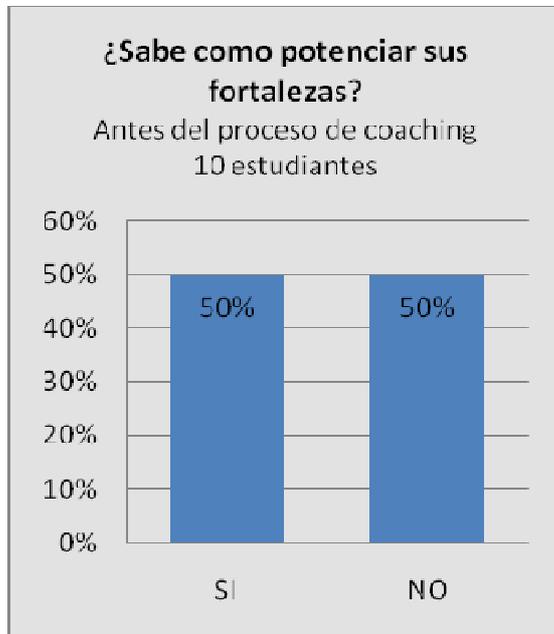
**Fuente:** Encuestas

**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 140 del 100% de la muestra, el 90% de los estudiantes tienen un desempeño casi perfecto en una actividad determinada. En el gráfico 141 apreciamos, que se mantiene el porcentaje, en un 90% sin existir ninguna modificación.

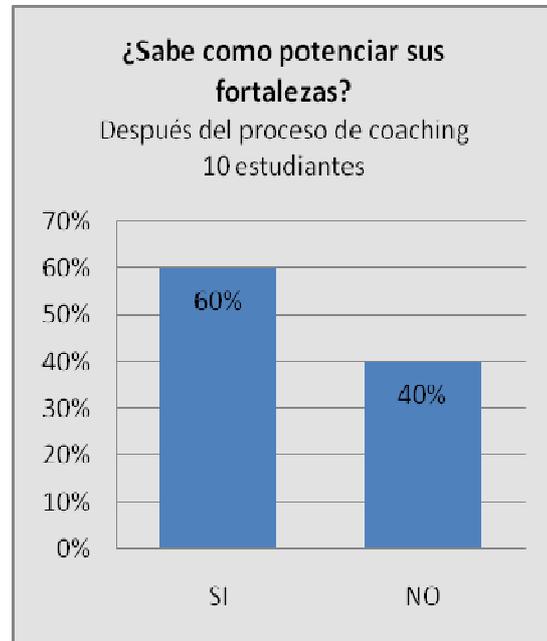


**GRÁFICO 141**



**Fuente:** Encuestas

**GRÁFICO 142**



**Elaboración:** Marco Ledesma

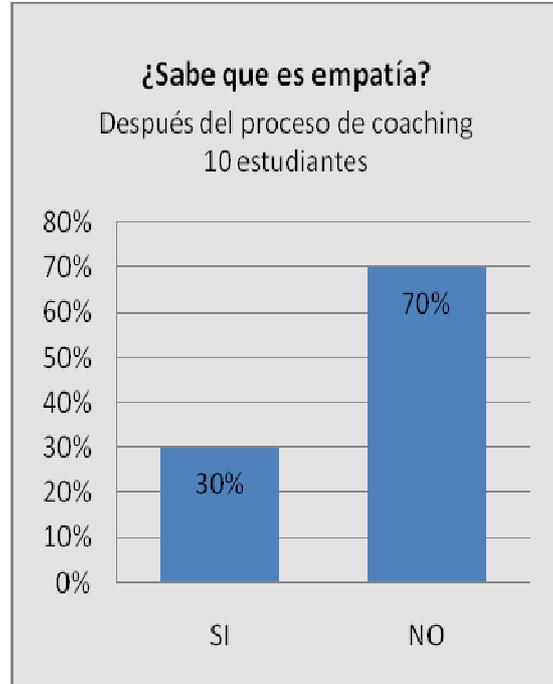
Como se puede apreciar en el gráfico 142 del 100% de la muestra, el 50% de los estudiantes sabe como potenciar sus fortalezas. En el gráfico 143 apreciamos, un aumento al 60% que saben como potenciar sus fortalezas.



**GRÁFICO 143**



**GRÁFICO 144**



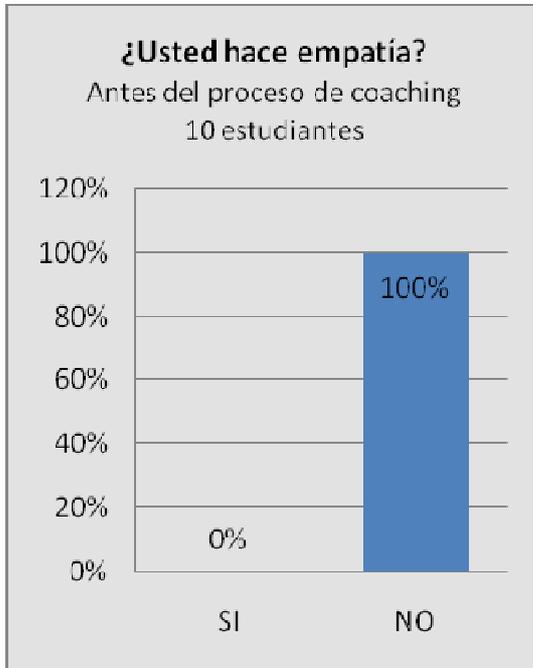
**Fuente:** Encuestas

**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 144 del 100% de la muestra, el 0% de los estudiantes sabe que es empatía. En el gráfico 145 apreciamos, un aumento, al 30% saben que es empatía, tomando en cuenta de que pertenece como factor primordial dentro de la inteligencia interpersonal.

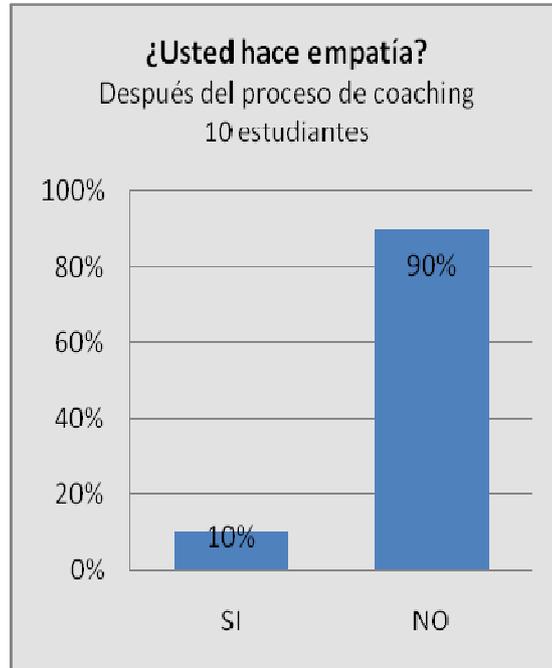


**GRÁFICO 145**



**Fuente:** Encuestas

**GRÁFICO 146**

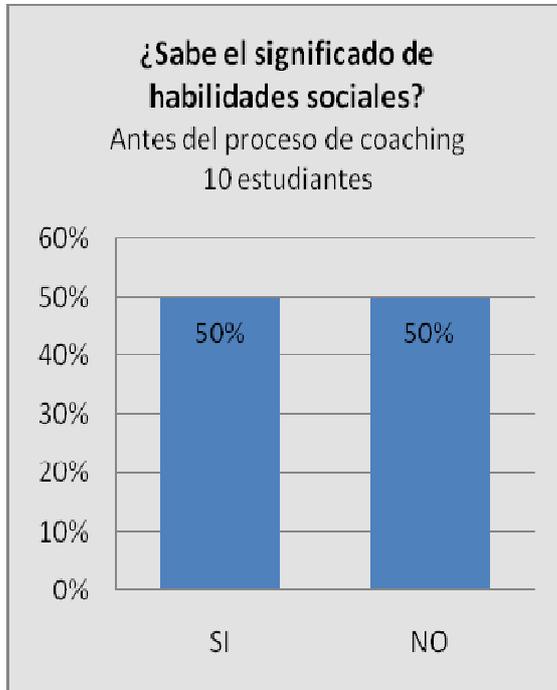


**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 146 del 100% de la muestra, el 10% de los estudiantes evita emitir juicios casi siempre, que equivale a una empatía baja. En el gráfico 147 apreciamos, un aumento, que supera al 10% que hacen empatía para la inteligencia interpersonal.

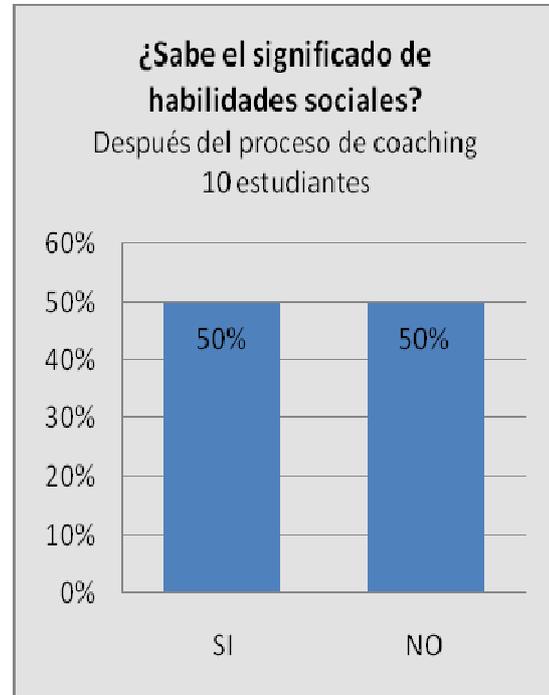


**GRÁFICO 147**



**Fuente:** Encuestas

**GRÁFICO 148**

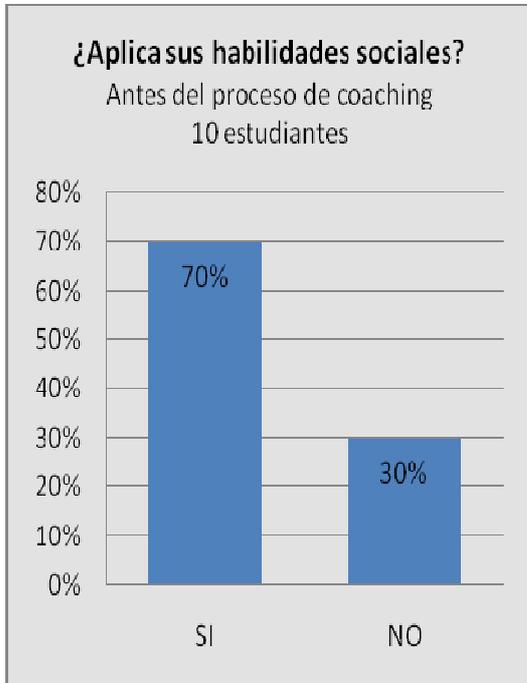


**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 148 del 100% de la muestra, el 50% de los estudiantes sabe el significado de habilidades sociales. En el gráfico 149 apreciamos, que se mantiene el porcentaje, del 50%, deduciendo que no ha mejorado su concepción de habilidades sociales.

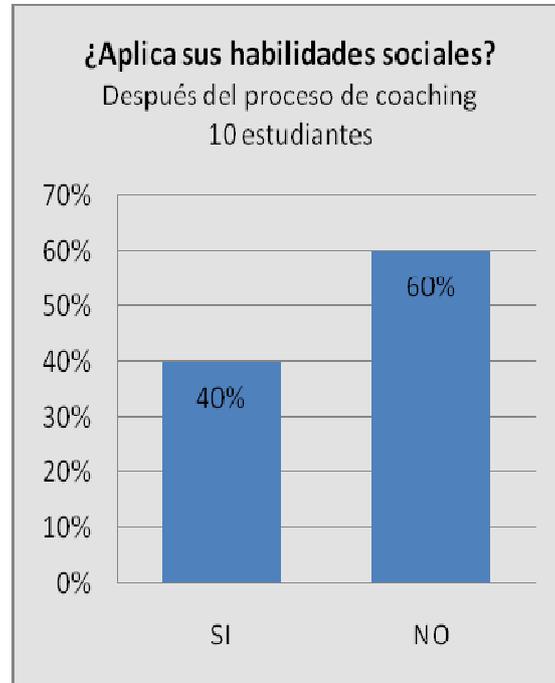


**GRÁFICO 149**



**Fuente:** Encuestas

**GRÁFICO 150**

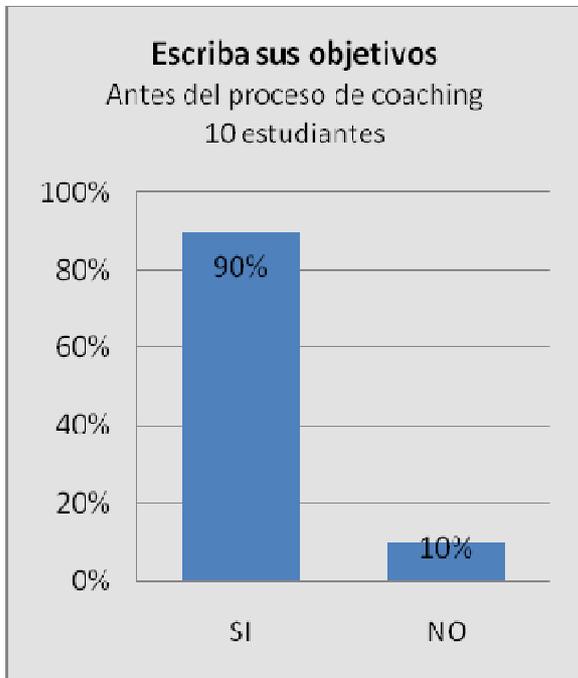


**Elaboración:** Marco Ledesma

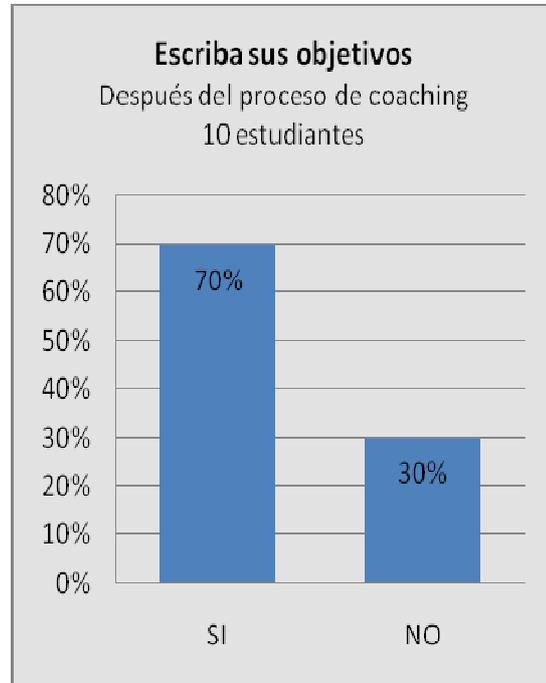
Como se puede apreciar en el gráfico 150 del 100% de la muestra, el 70% de los estudiantes aplican sus habilidades sociales. En el gráfico 151 apreciamos, una disminución al 40%, deduciéndose que no han mejorado en la aplicación de sus habilidades sociales.



**GRÁFICO 151**



**GRÁFICO 152**



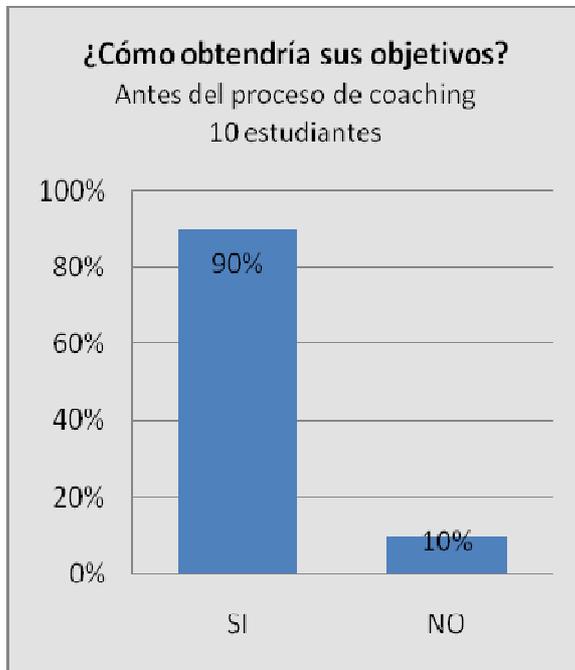
**Fuente:** Encuestas

**Elaboración:** Marco Ledesma

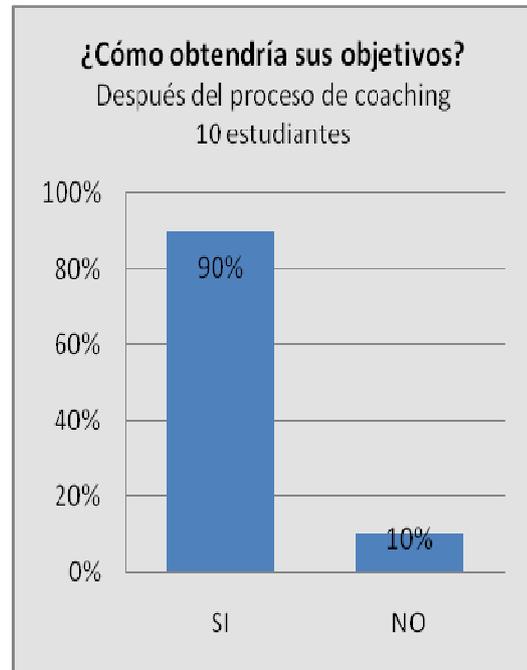
Como se puede apreciar en el gráfico 152 del 100% de la muestra, el 90% de los estudiantes escriben sus objetivos. En el gráfico 153 apreciamos que existe una disminución al 70%, deduciéndose que no han mejorado su proyección de sus objetivos.



**GRÁFICO 153**



**GRÁFICO 154**



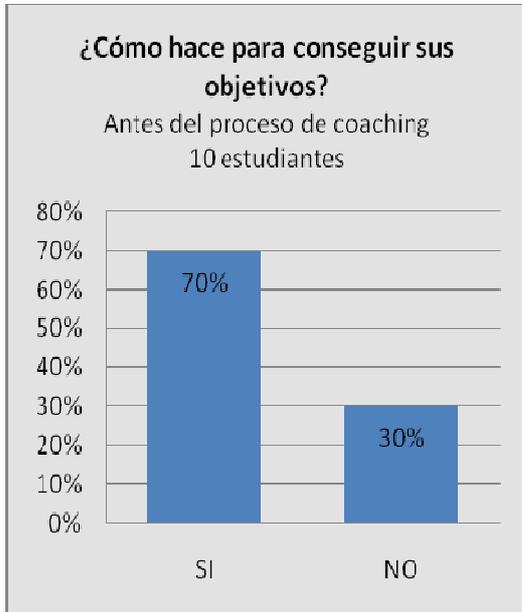
**Fuente:** Encuestas

**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 154 del 100% de la muestra, el 90% de los estudiantes saben como obtener sus objetivos. En el gráfico 155 apreciamos que se mantiene el porcentaje al 90%, deduciéndose que mantienen el mismo nivel y visión de objetivos.

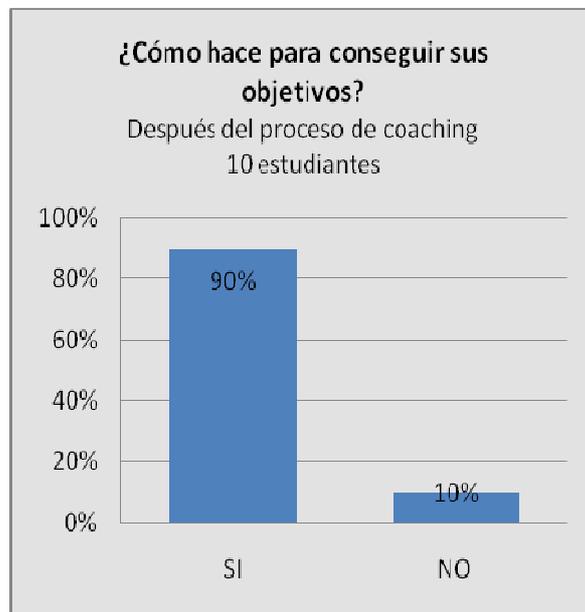


**GRÁFICO 155**



**Fuente:** Encuestas

**GRÁFICO 156**

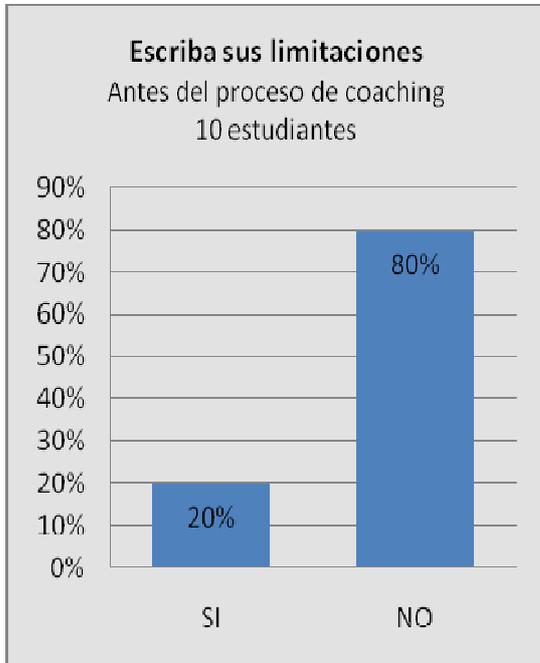


**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 156 del 100% de la muestra, el 70% de los estudiantes saben como hacer para conseguir sus objetivos. En el gráfico 157 apreciamos que existe un aumento al 90%, deduciéndose que han mejorado su desempeño para conseguir sus objetivos.

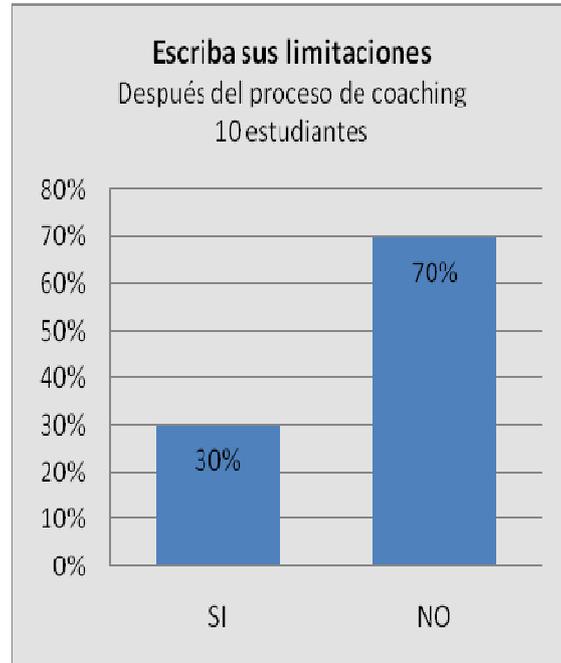


**GRÁFICO 157**



**Fuente:** Encuestas

**GRÁFICO 158**

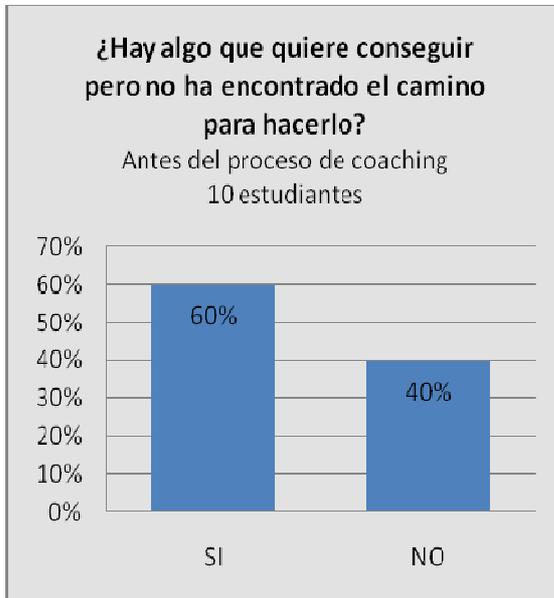


**Elaboración:** Marco Ledesma

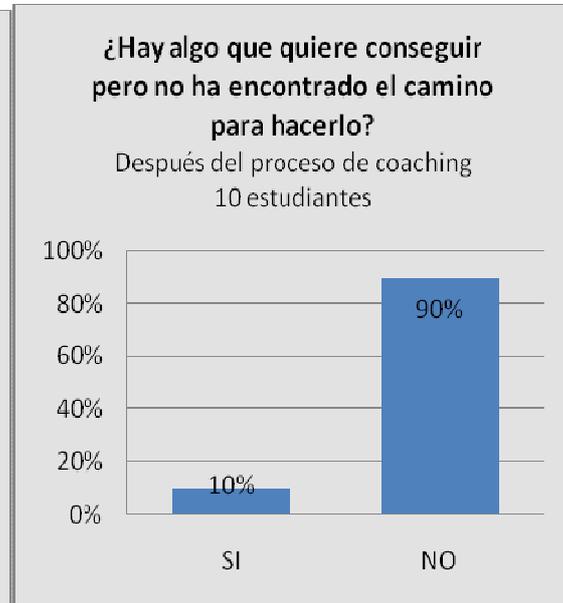
Como se puede apreciar en el gráfico 158 del 100% de la muestra, el 20% de los estudiantes escriben sus limitaciones. En el gráfico 159 apreciamos que existe un aumento al 30%, deduciéndose que han mejorado su nivel de consciencia de sus limitaciones.



**GRÁFICO 159**



**GRÁFICO 160**



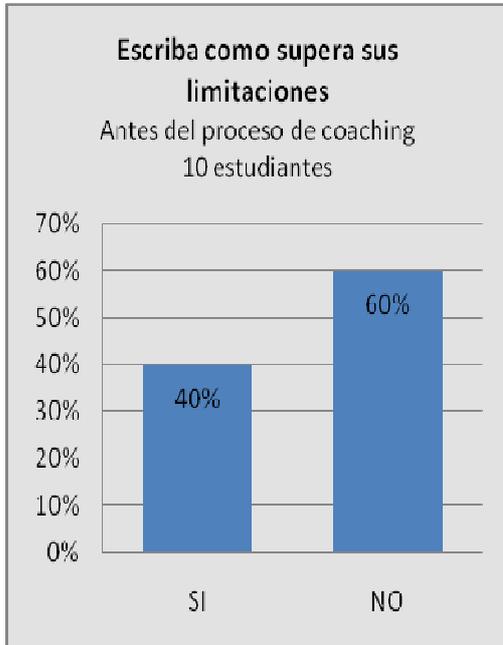
**Fuente:** Encuestas

**Elaboración:** Marco Ledesma

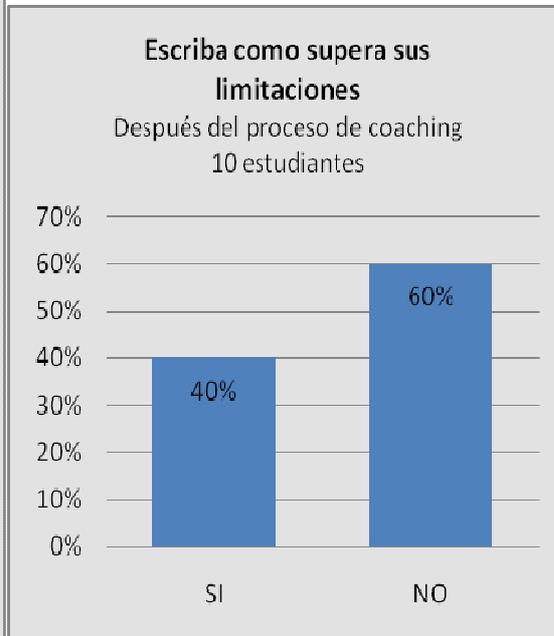
Como se puede apreciar en el gráfico 160 del 100% de la muestra, el 60% de los estudiantes refieren que hay algo que quieren conseguir pero no han encontrado el camino para hacerlo. En el gráfico 161 apreciamos que existe una disminución al 10%, deduciéndose que este grupo ha mejorado en ésta área.



**GRÁFICO 161**



**GRÁFICO 162**



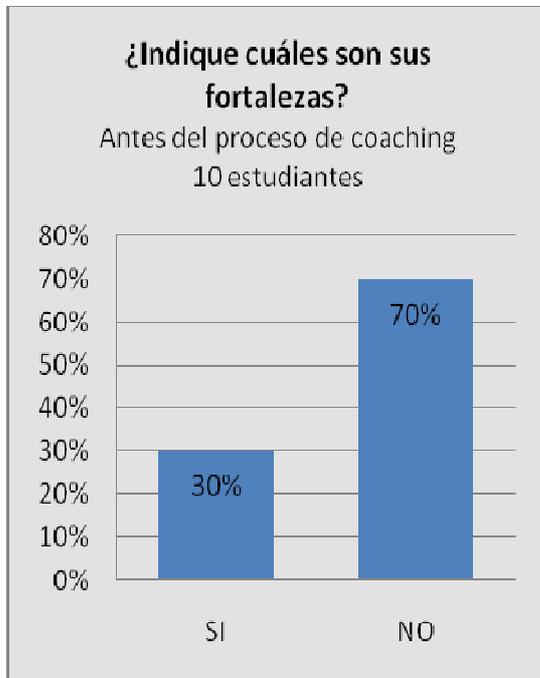
**Fuente:** Encuestas

**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 162 del 100% de la muestra, el 40% de los estudiantes escriben como superar sus limitaciones. En el gráfico 163 apreciamos que se mantiene el porcentaje del 40%, deduciéndose que no han mejorado o proyectado en como van a superar sus limitaciones.

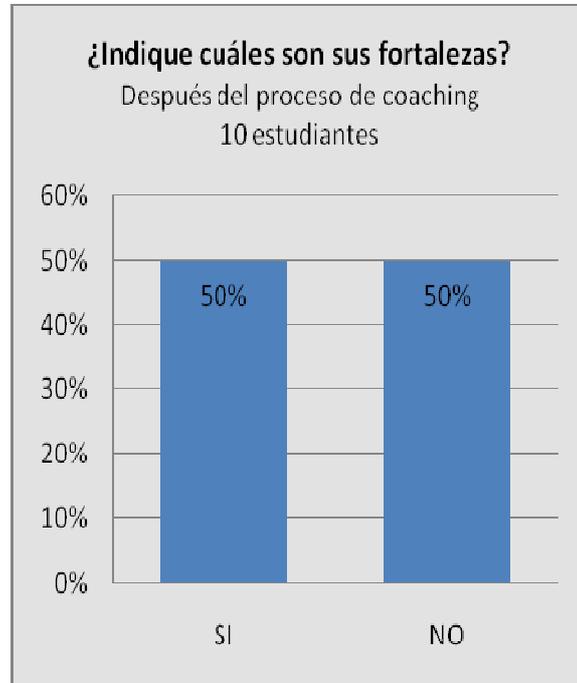


**GRÁFICO 163**



**Fuente:** Encuestas

**GRÁFICO 164**

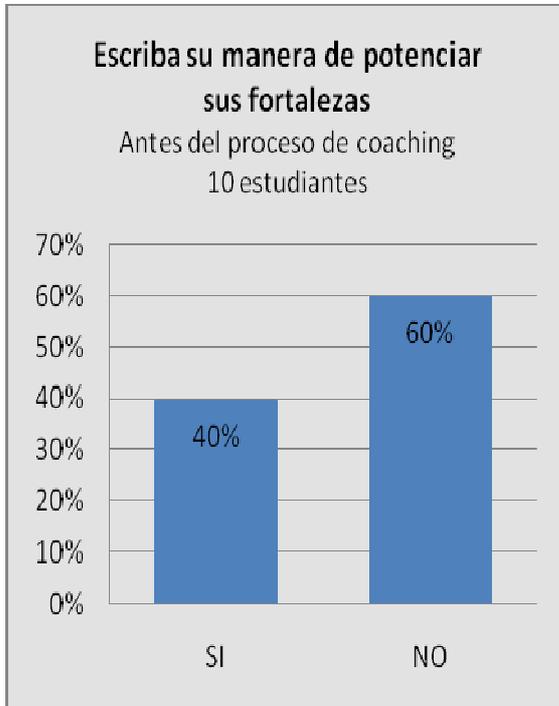


**Elaboración:** Marco Ledesma

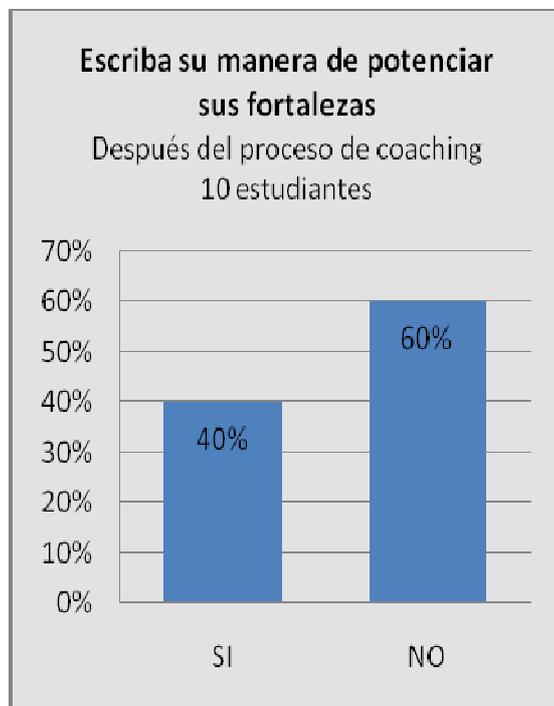
Como se puede apreciar en el gráfico 164 del 100% de la muestra, el 30% de los estudiantes indican cuales son sus fortalezas. En el gráfico 165 apreciamos que existe un aumento al 50%, deduciéndose que son más conscientes de sus fortalezas.



**GRÁFICO 165**



**GRÁFICO 166**



**Fuente:** Encuestas

**Elaboración:** Marco Ledesma

Como se puede apreciar en el gráfico 166 del 100% de la muestra, el 40% de los estudiantes escriben su manera de potenciar sus fortalezas. En el gráfico 167 apreciamos que se mantiene el porcentaje 40%, deduciéndose no han mejorado, en el área de potenciar sus fortalezas.