



Universidad Bicentennial de Aragua

¡Una Universidad para la Creatividad!

Investigación y Creatividad



DIEP | *Decanato de
Investigación,
Extensión
y Postgrado*

INVESTIGACIÓN Y CREATIVIDAD es una publicación semestral del Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentennial de Aragua.

Su propósito es servir de herramienta para la divulgación de la actividad investigativa de la Institución, así como la promoción y el intercambio de los hallazgos e inquietudes de la comunidad académica en general.

En procura de la más alta calidad informativa, todos los artículos publicados han sido sometidos previamente a un proceso de selección y arbitraje. Su contenido es de la absoluta responsabilidad de los autores. Invitamos a nuestros lectores a hacernos llegar sus comentarios o planteamientos.

Se permite la reproducción total o parcial de los trabajos publicados, siempre que se indique expresamente la fuente.

© UNIVERSIDAD BICENTENARIA DE ARAGUA

Depósito Legal: pp200202AR286

ISSN: 1690-0685

Reservados todos los derechos conforme a la Ley

Dirección
Antonia Torres V

Coordinación General
Crisálida Villegas G

Coordinación Editorial
Sandra Salazar



UNIVERSIDAD BICENTENARIA DE ARAGUA

Dr. Basilio Sánchez A
Rector

Dra. Antonia Torres V
Vicerrector Académico(e)

Dr. Lionel Agudo Orta
Vicerrector Administrativo

Ing. María Medina Smith
Secretaria

DECANATO DE INVESTIGACIÓN, EXTENSIÓN Y POSTGRADO

Dr. Juan Blanco Peñalver
Decano de Investigación, Extensión y Postgrado

Dra. Magdalena Lartiguez
Directora de Postgrado

Dra. Crisálida Villegas G
Directora de Investigación

UNA UNIVERSIDAD PARA LA CREATIVIDAD

ÍNDICE

	pp.
Presentación	05
COACHING Y EL CAMBIO PERSONAL Dra. Rosa Frasuquillo	08
EL COACHING COMO GENERADOR DE IDEAS Dra. Lourdes Meza	20
INTELIGENCIA EMOCIONAL Y PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA : CONFLUENCIA MAGICA PARA EL ÉXITO EN LA GERENCIA POSTMODERNA Dras. Luisa Aida García, Milagros Tovar, Yngrid Rodríguez	32
EL COACHING COMO FACTOR DE AUTOMOTIVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN SOCIAL DESDE LA EDUCACIÓN FÍSICA Dra. Ingrid Nederr	51
DE LA MANO CONMIGO. Dra. Marioxy Morales	74
Acerca de las autoras	88
Libros	91
Comité de Arbitraje	94
Normas para la publicación de artículos	96
Planilla de suscripción	99

PRESENTACIÓN

Este número de INVESTIGACIÓN Y CREATIVIDAD N° 1, año 2015 presenta en cada uno de sus artículos la temática relacionada con el coaching, considerado una herramienta poderosa para el cambio exitoso, siendo el diálogo su esencia clave. Motivo por el cual nos sentimos complacidos de esta selección de tópicos, en los cuales un selecto grupo de autoras, presentan diferentes vertientes del coaching, en consonancia con sus saberes académicos y experiencias personales.

Como primer artículo Rosa Frasquillo en su artículo COACHING Y EL CAMBIO PERSONAL expresa la relevancia de la estrategia de Coaching para el autoconocimiento en el proceso transformador del ser humano.

Por su parte, en EL COACHING COMO GENERADOR DE IDEAS es el artículo presentado por Lourdes Meza, en el cual reflexiona acerca del surgimiento del coaching como teoría de aporte significativo para el crecimiento de las empresas y la búsqueda de un mayor bienestar tanto personal como organizacional. Plantea al coaching como herramienta

gerencial que permite optimizar las condiciones laborales de los trabajadores.

El tercer artículo, planteado por Luisa Aida García, Milagros Tovar, e Yngrid Rodríguez, titulado COACHING, INTELIGENCIA EMOCIONAL Y PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA: CONFLUENCIA MÁGICA PARA EL ÉXITO EN LA GERENCIA POSTMODERNA, plantea una triada de aportes a la gerencia de la educación que promueve el desarrollo nuevas competencias e ideales adaptados a una realidad en permanente cambio. Lo que se materializa en auténticos líderes postmodernos, con conciencia emocional, que hacen uso del lenguaje como fuente de poder y de éxito.

El siguiente artículo EL COACHING COMO FACTOR DE AUTOMOTIVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN SOCIAL DESDE LA EDUCACIÓN FÍSICA de Ingrid Nederr, propone el coaching como una herramienta que utilizada en el proceso educativo, específicamente en disciplinas como la Educación Física, puede ser un factor de automotivación para la transformación personal y social.

Para cerrar esta publicación de Investigación y Creatividad, Marioxy Morales nos lleva DE LA MANO CONMIGO a recorrer las experiencias de las posibilidades del Coaching para lograr el desarrollo personal y convertirse en una persona sana emocionalmente.

COACHING Y EL CAMBIO PERSONAL

Dra. Rosa Frasquillo

RESUMEN

El impacto del Coaching en el cambio personal se centra en el autoconocimiento, la generación del equilibrio emocional, el manejo de las relaciones intra e interpersonales y el manejo de situaciones de crisis. Así como en el desarrollo del liderazgo de sí mismo y la adquisición de recursos diferentes que permitan lograr de manera más rápida el cambio propuesto. De que en el artículo se reflexione acerca del Coaching y el tránsito hacia el autoconocimiento como proceso transformador del ser humano. Es producto de un trabajo documental, desde una comprensión holística. Se concluye que el proceso de coaching permite repensar el presente, practicar el autoconocimiento para proyectarse al futuro mediante el cambio, sobre la base del diseño de un proyecto de vida que genere transformación y excelencia, en el de contexto de vivir en armonía.

Palabras Clave: Coaching, Cambio, Autoconocimiento.

PERSONAL COACHING AND CHANGE

Dra Rosa Frasquillo

SUMMARY

Relevance of Coaching for personal change focuses on self-knowledge and the generation of emotional balance, good management of intra and interpersonal relationships and learn how to handle crisis situations. And leadership development itself and the acquisition of different resources to achieve faster the proposed change. Hence, the article reflects on coaching and how to move toward self-knowledge as a human transformer process. It is the product of a documentary work from a holistic understanding. It is concluded that the coaching process allows rethink this, practice self to project the future by changing, and based on the design of a life that generates transformation and excellence in the context of living in harmony.

Keywords: Coaching, Change, Self-knowledge.

INTRODUCCIÓN

El Coaching es una forma de orientación para la búsqueda del bienestar personal generando cambios profundos en la esencia personal. Cada ser humano, por derecho propio nace con todas las potencialidades para lograr bienestar; lo que, indudablemente dependerá especialmente de cómo ha sido el devenir de su vida, incluso, desde antes de nacer.

Existe una estrecha relación entre la historia de vida y el adecuado y sano desempeño personal que involucra el encuentro con los otros, que se manifiesta mediante el acto lingüístico y las comunicaciones que conforman el mundo social del individuo. La totalidad de esas interacciones diarias, difieren dependiendo de las diferencias propias de cada ser, de sus creencias, valores y cultura.

Estas diferencias individuales y culturales marcan los criterios, posturas y actuaciones de los individuos dentro de un tejido social de complejidad variable, pero que sin duda alguna, orientan su búsqueda al bienestar y la evolución. En este sentido, el coaching promueve entre otras cosas, el derecho

del hombre a ser querido y aceptado como persona, a satisfacer sus necesidades básicas y a la capacidad de decidir su propio destino mediante el autoconocimiento. El coaching ofrece las herramientas necesarias para completar el potencial de crecimiento de las personas, su bienestar y su plena expresión personal.

Desde este punto de vista, el artículo reflexiona acerca del Coaching como alternativa para el cambio personal. Para ello se plantean algunas ideas concordantes con el tema tratado, presentando el significado de coaching, autoconocimiento y cambio personal, finalmente algunas conclusiones.

Significado de Coaching

En el proceso de coaching se parte de la premisa de que el coachee (quien recibe el coaching) es la persona misma que cuenta con la mayor y mejor información para resolver las situaciones a las que se enfrenta. De acuerdo a Whitmore (2009) en vez de enseñar, el coach facilita al coachee a que aprenda de sí mismo.

El coaching abarca transformaciones profundas de la conducta humana, entendida como las distintas

manifestaciones de la personalidad como el pensar, el sentir, el hablar y el actuar. Brinda soluciones concretas para el autoconocimiento o descubrimiento de la esencia misma que origina la situación problemática por la que atraviesa el coachee. Está basado en un lenguaje definido y claro, de fácil comprensión para cualquier individuo.

El coaching permite, entre otros aspectos, el desarrollo de habilidades de liderazgo; poder analizar, prevenir, resolver conflictos o problemas futuros y entrenar en la gestión de talento humano. Además, facilita y fomenta el trabajo en equipo, potenciando los recursos presentes del individuo para lograr una interacción sana; contribuyendo en el mejoramiento de las relaciones y el desarrollo de la inteligencia intra e interpersonal.

Las técnicas que se utiliza en coaching al ser de tan amplia repercusión, se adecuan a infinidad de situaciones para el logro de distintos objetivos en concordancia con las necesidades humanas. Está enfocado a desarrollar la capacidad de obtener resultados en el corto, mediano y largo plazo.

El coaching incluye el lenguaje verbal y gestual, aunque su utilización trasciende la comprensión de la

expresión lingüística. Por eso, el coaching va más allá del lenguaje y la comunicación, porque involucra un nivel mucho más profundo de la conciencia del ser humano, quien tiene innumerables manifestaciones donde el lenguaje, es sólo una de estas.

Autoconocimiento y Cambio Personal

En el contexto más amplio, la vida es un devenir de procesos de aprendizaje mediante diversas situaciones: agradables, desagradables, armoniosas o inarmoniosas. Cada uno desde su mundo interior es responsable por todo cuanto le acontece en el exterior.

Significa que nada externo está desvinculado del interior. Sobre la base de este criterio, surge la idea del autoconocimiento, el cual puede ser descrito como el trabajo personal de análisis de las propias conductas, consignas, creencias, mapas y modelos de vida.

El autoconocimiento es un proceso que más que aprenderse, debe aprehenderse para darse cuenta e ir descubriendo las propias debilidades, pero al mismo tiempo, hacerse competente en la tarea de poder reconocer el verdadero potencial.

En el marco de acción, el autoconocimiento es la primera aptitud que debe considerarse para el desarrollo y aplicabilidad del coaching. Si no se logra llegar a ese punto de poder autoevaluar las acciones personales que a diario toca vivir, es difícil que puedan desarrollarse otras aptitudes, incluyendo la comprensión y el poder ejercer influencia positiva sobre los demás.

La clave para gestionar o coachear a otros de manera efectiva, es manejarse uno mismo primero. Significa que cuanto más se conoce de sí mismo, más se puede relacionarse con los demás, desde una posición de confianza, seguridad y fortaleza. Por ello, la expresión de Sócrates: “Conócete a ti mismo” viene a constituir una premisa acorde con el autoanálisis o autoconocimiento.

Conocerse a sí mismo es una tarea difícil, porque pone en juego directamente la propia racionalidad, pero también los miedos y pasiones que genera la emocionalidad, por ende, las conductas y contenidos lingüísticos.

Es importante destacar el importante papel que juegan las emociones (especialmente el miedo, la rabia, la alegría, la tristeza y el amor) en las actitudes,

conductas y palabras que se pronuncian. Son acciones y sensaciones que acompañan siempre, pero rara vez se les presta atención.

Lo típico es que se toma conciencia de las emociones, sólo cuando se desbordan. En algunos casos ni siquiera se consideran y llegan a constituirse en acompañantes inadecuados de la personalidad durante toda la vida.

Pero, si se presta atención, las emociones que originan las acciones se experimentan en planos más sutiles mucho antes de que surjan con tanta fuerza y reiteración. Esto implica el reconocimiento del tipo de sentimiento o emoción, en determinados contextos y situaciones. Si se llega a este estadio, evidentemente que el siguiente será, el análisis reflexivo y la autoevaluación de la conducta generada (Frasquillo, 2012).

Indiscutiblemente, este proceso consciente, constituye un acercamiento hacia el autoconocimiento. Por eso, las personas que no reconocen o no han aprendido a reconocer sus sentimientos o conductas, se encuentran en tremenda desventaja y en cierto sentido son analfabetas emocionales según Codina (2012). Están ajenos a la

compleja realidad que constituye ser humano, de tal manera que, el autoconocimiento ofrece un timón seguro para manejar y mantener las decisiones en armonía con los valores más profundos.

En el ámbito del coaching una técnica esencial son las grandes preguntas generadoras. Teniendo siete operaciones básicas en este proceso: la interrogación, la especificación, la confrontación, la explicación, la ilustración, la confirmación, la interpretación y la cristalización. Es importante destacar además, la disposición y la solicitud de permiso, tanto del coachee como del coach para: pensar, para hacer las cosas bien y para actuar desde el amor y el servicio.

En el ámbito de desempeño del coach, este debe estar alerta para poder reconocer la aparición de un tipo de interacción posterior que generalmente ocurren cuando el coachee no se atreve a pedir abiertamente lo que necesita o quiere. El estar inmerso en medias verdades y engaños, crea confusión ya que no se sabe precisar lo que realmente quiere.

En este caso, el coach tiene como acción, estimular al coachado para que sea honesto consigo

mismo y con los demás acerca de sus deseos y sentimientos. Además, orientar al descubrimiento de lo que realmente quiere, cómo pedirlo, y si esto es posible, el cómo obtenerlo.

De todo lo antes expuesto puede decirse que el ser humano en su posición existencial usa muchas máscaras y tiene muchas formas de coraza que mantienen su realidad restringida y desconocida, incluso para sí mismo. La posibilidad de conocerse, puede producir temor, frustración y dolor al descubrir lo peor de sí mismos, pero también brinda la oportunidad de descubrir los mejores recursos internos.

Esas posibilidades implican, indudablemente, un cambio. El detalle está en preguntarse si se está dispuesto a ese cambio dentro de la propia realidad. Si contra todo temor y autoconocimiento del yo, se decide cambiar a un estado diferente, se estará siendo consciente, creando así, la especial oportunidad de armonizar la personalidad.

Es indispensable estar muy alerta durante todo el evento al observar, calibrar, acompañar al coachado y llevar un minucioso registro de todos estos datos para poder analizar tanto la estructura

superficial como profunda que conforma las expresiones lingüísticas que se desprenden de las respuestas emitidas por el coachado (Chomsky, 1978 en Frasquillo, 2009).

Algunas Conclusiones

El coaching proporciona al ser humano, un permiso para pensar. Esto es especialmente importante en un sistema social en el que se educa más para memorizar que para aprender a pensar; además de la aceptación de valía personal y el reconocimiento que como ser social, todos merecen.

El coach en su desempeño brinda al coachado herramientas de autoconocimiento que son prácticas y efectivas para un mejor desempeño e interacción, especialmente consigo mismo. Coadyuva en el logro de objetivos en el corto plazo, cuestión fundamental ante el contexto variante de una situación de crisis.

El coachado es la persona, que mediante el autoconocimiento, genera su autotransformación siempre orientada a constituirse en un mejor ser humano. Este reconocimiento conlleva al autoanálisis y reflexión acerca de los actos y de las conductas propias y ajenas. En definitiva, el proceso reflexivo

debe estar orientado al cambio del plan de vida que se ha tenido hasta ahora porque siempre hay algo que cambiar.

Referencias

Codina, A. (2012). **El Autoconocimiento. Primera actitud de la Inteligencia Emocional.** Documento en línea. Disponible en: <http://manuelgross.bligoo.com/content/view/433229/El-autoconocimiento-Primera-aptitud-de-la-inteligencia-emocional.html> [Consulta: 2012, Agosto 17]

Frasquillo, R. (2009). **Programación Neurolingüística vinculada a los Procesos de Aprendizaje del Docente Universitario.** Tesis Doctoral no publicada. Caracas: UNEFA

Frasquillo, R. (2012, Julio). **Programación Neurolingüística y Aprendizaje del Docente Universitario.** Conferencia presentada en Jornadas de Investigación. Turmero: UBA

Whitmore, J. (2009). **Coaching. El Método para Mejorar el Rendimiento de las Personas.** Barcelona, España: Paidós.

EL COACHING COMO GENERADOR DE IDEAS

Dra. Lourdes Meza

RESUMEN

Con la finalidad de mejorar las actividades gerenciales dentro de las organizaciones se han generado diversas teorías, entre estas el coaching, logrando aportes significativos al crecimiento de las empresas, en la búsqueda de un mayor bienestar tanto personal como organizacional. De ahí que el artículo está referido al coaching como herramienta gerencial para mejorar los procesos organizacionales con el fin de optimizar las condiciones de los trabajadores. Las personas están enfocadas a conseguir mayor bienestar tanto económico como social, entre otros aspectos de importancia para el ser humano, quienes en definitiva, son quienes motorizan las empresas. Es producto de una revisión documental, con base a la cual se puede concluir que los fundamentos del coaching se enmarcan en los pensamientos de Sócrates y Platón, en relación a que ayudar a encontrar las respuestas en los discípulos, orientados en el conocimiento interior de las personas. Es decir, el coaching es una metodología particular que hace las veces de catalizadora del potencial del trabajador, mediante su propio conocimiento.

Descriptor clave: Coaching. Arte, Mayéutica

THE COACHING AS A GENERATOR OF IDEA

Dra. Lourdes Meza

SUMMARY

In order to improve management activities within organizations they have generated several theories, among them the coaching, making significant contributions to the growth of companies, in search of greater well-being both personal and organizational. Hence, the article refers to coaching as a management tool for improving organizational processes in order to optimize the conditions of workers. People are focused on achieving greater economic as well as social welfare, among other aspects of importance for humans, who are ultimately those motorized companies. It is the result of a literature review, based on which it was concluded that the fundamentals of coaching fall into the thoughts of Socrates and Plato, in relation to help find answers to the disciples, oriented inside knowledge of people. In other words, coaching is a particular methodology that serves as a potential catalyst for the worker, by his own knowledge.

Keywords: Coaching, Art, Maieutic.

INTRODUCCIÓN

El coaching ha surgido en el ámbito gerencial en pro de generar mayor productividad en los procedimientos administrativos y gerenciales de las organizaciones tanto públicas como privadas. Es por esto, que el artículo reflexiona acerca del coaching, reconociendo que dicha profesión genera herramientas fundamentales para el éxito tanto de las personas como de las organizaciones, facilitando crecimiento económico, social, laboral, entre otros; de un país determinado.

En este orden de ideas, el artículo se enfoca fundamentalmente en dos aspectos importantes. El origen del coaching con el fin de conocer las premisas fundamentales que debe cumplir este profesional. Así como el análisis del coaching, basado en el arte y la mayéutica, bajo la premisa de examinar el potencial de las personas basadas en la libertad, la elección y toma de decisiones acertadas así como el respeto incondicional del ser humano.

Origen del Coaching

La historia se orienta hacia los siglos XV y XVI, cuando empezó a hacerse muy popular la ciudad

húngara de Kocs, situada a unos 70 kilómetros de Budapest, (entre Viena y Pest). La cual se convirtió en parada obligatoria para todos los viajes entre estas dos capitales.

De esta manera, se empezó a hacer muy común el uso de un carruaje caracterizado por ser el único provisto de un sistema de suspensión para dichos viajes. Además, destacaba por su comodidad frente a los carruajes tradicionales. Así comenzó a hablarse del kocsiszekér, o sea el carruaje de Kocs, símbolo de la excelencia.

Posteriormente, el término kocsi pasó al alemán como kutsche, al italiano como cocchio y al español como coche. En serbocroata, se dice kocsikázik para designar la acción de dar un paseo en coche. Por lo tanto, la palabra coach (coche) es de origen húngaro. Designaba un vehículo tirado por animales para transportar personas, tal y como declara Luís de Ávila en 1548 (Guerra de Alemania) se puso a dormir en un carro cubierto, al que en Hungría llaman coche.

En el Diccionario de Autoridades (1729) la palabra coach, derivado de coche, cumplía la función de transportar personas de un lugar a otro. El

coaching, de alguna manera, también transporta a las personas de un lugar a otro. Es decir, del lugar donde están, adonde quieren llegar. La única distinción, dentro de esta analogía, es que el coach no es quien carga con el viaje, ni es responsable del rumbo y decisiones que el conductor (cliente / coachee) tome a lo largo del proceso.

Algunas personas confunden la actividad del coach con la de un psicólogo, lo cual es incorrecto. Se debe ver al coaching como una profesión a nivel mundial, que surge de aquellas personas que valoran el potencial del desarrollo del ser humano en su esencia. En tal sentido, se considera que la esencia del coaching surge como necesidad del ser humano para facilitar los procesos de aprendizaje y de desarrollo del hombre consigo mismo, es decir, la humanización de la empresa, basada en el conocimiento científico e intuitivo del comportamiento humano.

Por ello, Ravier (2010), considera en cuanto al origen del coaching que es aquel que nace por impulso de crecimiento y desarrollo que Dios puso en el hombre, así como la confluencia de distintas

disciplinas filosóficas y psicológicas a lo largo de la historia del pensamiento humano.

Cada proceso de coaching es un nuevo mundo, construido por la mente del coachee (cliente), y potenciado por la interacción del coach bajo un objetivo determinado. Definición que hace del coaching una disciplina del quehacer filosófico y académico, pues su premisa se fundamenta en el amor a Dios y por ende, al prójimo, en la búsqueda de ese desarrollo y crecimiento humano dentro de las organizaciones y desde el punto de vista personal.

Coaching. Arte y Mayéutica

Se considera que la postura filosófica planteada por Sócrates posee correspondencia con el coaching, lo que se puede evidenciar en una de sus citas “No existe el enseñar, sino sólo el aprender”. De ahí que en el coaching se habla de preguntas poderosas. Esto refleja que el coach debe saber que las respuestas están en sus clientes, de no comprenderlo, no se estaría hablando de un verdadero coach sino de un asesor en un área determinada. Por ende, la filosofía práctica del método socrático es quizá la esencia fundamental que todo coach debe tener presente.

En este sentido, el método Socrático, arte de la mayéutica es la base metodológica del coaching. Se establece que Sócrates ayudaba a encontrar respuestas en sus discípulos, pero no daba respuestas. Para Ravier (2010) se hace necesario tener conocimiento del propio interior.

De ahí que el fundamento está en establecer las pautas del autoconocimiento, con el apoyo del coach, tal como lo hacía Sócrates con sus discípulos, dando a luz a ideas, lo cual era llamado método de la partera, siendo la conversación el método para adquirir conocimiento. Platón al reconocer la solidez del método Socrático señaló:

Todo lo bueno y lo malo del cuerpo y del hombre entero tiene su origen en el alma y brota de ella (...). El alma debería ser, por tanto, nuestra primera y mayor preocupación (...). Y decía, amigo mío, que el alma debe ser cuidada por medio de encantamientos, y que éstos encantamientos son las “conversaciones bellas”. De estas conversaciones brotan las almas de los hombres, autocontrol y la moderación (s/p).

Todo ello, conlleva a redefinir objetivos mediante la toma de conciencia por parte del coachee, estableciendo que las verdades no existen sin

pruebas de estas. Es decir, el coaching no es otra cosa, sino una metodología particular que hace las veces de catalizadora del potencial del cliente, mediante su propio conocimiento.

De ahí que las bases fundamentales del coaching se encuentran en el diálogo como método para tomar conciencia de la realidad y determinar la actuación en correspondencia, lo que permitirá potenciar el desempeño de las personas en cualquier ámbito del desarrollo humano.

En cuanto a la influencia de Platón, se enmarcó en reconocer la estructura de sus diálogos, basada en la importancia de las preguntas como herramienta de trabajo que fortalece las conversaciones (diálogo) y que son un método para la adquisición de conocimiento de los clientes.

Por su parte, la filosofía existencialista y la fenomenológica, las cuales han influenciado y consolidado la psicología humanista también han influenciado la metodología del coaching, estudiando la existencia individual, ya que los seres humanos están en capacidad de darse cuenta o tomar conciencia de sí mismos para replantear su proyecto de vida.

Es de señalar, que la influencia del método fenomenológico, enseña que es indispensable abstenerse de todo prejuicio para con los clientes, con la intención de permitir que ellos encuentren su conciencia más pura y de esta manera percibir a la persona como un todo, encontrándose consigo mismo.

En cuanto al aporte de la psicología humanista, su influencia está basada primordialmente en conceptos tales como: la conciencia, libertad, voluntad, autorrealización y liberación del potencial humano, reconociendo que en la mayoría de los casos, el enemigo es la propia persona.

Es por ello, que se reconoce que una de las competencias que tiene el coach es el de acompañamiento al cliente en el proceso de cambio y de generar espacios nuevos que conduzcan a percibirse a sí mismo y a su entorno, generando un mundo de posibilidades. Todo ello, permite comprender como tomar decisiones, como actuar, como interrelacionarse como seres humanos.

Cabe destacar, que un buen coach domina el arte de hacer preguntas, de indagar y saber escuchar. Identifica limitaciones y encuentra opciones acertadas

para la resolución de problemas, por lo que el coach logra que el cliente reestructure su visión de la realidad, profundizando en su persona y destacar valores que no se habían percibido.

De allí pues, Echeverría citado en Muradep (2009), señala que el coach es un facilitador de aprendizaje, de los procesos de transformación de otros seres humanos, de sus procesos de autoinvención. El coaching permite facilitar las maneras de transformar los procesos, generando y redescubriendo ideas para solucionar las debilidades que se puedan presentar tanto al individuo como a las organizaciones.

Conclusiones

En relación a la necesidad de mejorar la gerencia en las organizaciones para el logro de una mayor productividad en los procesos administrativos, se hace necesario su estudio de los aportes del coaching como herramienta fundamental para el logro de los objetivos propuestos. Básicamente, se considera una profesión nueva del siglo XXI, que establece la búsqueda del potencial de las personas,

bajo la premisa de la libertad y el respeto incondicional del ser humano.

Encontrándose que existen diversos criterios que se les atribuyen a diversos autores, por lo que se establece que ha habido una crisis de identidad de la profesión del coach. Se destaca entonces, que existen diversos autores, en diversos países, con diferentes fundamentos, lo que conlleva más que a resaltar las diferencias, a señalar y aprovechar las semejanzas, en la búsqueda de posturas comunes sobre esta profesión.

A su vez, se pudo determinar que el coaching se nutre de la influencia de diversas disciplinas filosóficas y psicológicas en la historia, por cuanto se centra en la integración de estas fuentes de conocimientos que generan aportes significativos al coaching. Es decir, surge como una necesidad humana para facilitar los procesos de aprendizaje y de desarrollo del hombre, para el logro de su bienestar y de su organización.

Referencias

Coaching Magazine 01. (2005) **¿Cuál es la HISTORIA del Coaching? Esencia del Coaching.**

- Muradep, L. (2009). **Coaching para la Transformación Personal. Management Comunicación.** Un Modelo Integrado de la PNL y la Ontología del Lenguaje. Buenos Aires. Argentina: Granica.
- Ravier, L. (2010). **Arte y Ciencia del Coaching.** Su Historia, Filosofía y Esencia. 1° Edición Digital. Buenos Aires. Argentina.

COACHING, INTELIGENCIA EMOCIONAL Y PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA: CONFLUENCIA MÁGICA PARA EL ÉXITO EN LA GERENCIA POSTMODERNA

Dra: Luisa Aida García
Dra. Milagros Tovar
Dra. Yngrid Rodríguez

RESUMEN

Este artículo reflexiona en torno al coaching gerencial, la inteligencia emocional y la programación neurolingüística, estimados metafóricamente como confluencia mágica para alcanzar el éxito en las organizaciones postmodernas. La inteligencia emocional determina la capacidad potencial que se dispone para aprender, basados en la conciencia y la motivación, que implica un compromiso que facilita la satisfacción de los criterios de excelencia. Lo que se materializa en coach como auténticos líderes transcomplejos

Descriptor: Coaching, PNL, Inteligencia Emocional, Gerencia.

COACHING, EMOTIONAL INTELLIGENCE AND PROGRAMMING NEUROLINGUISTIC: CONFLUENCIA MAGIC FOR SUCCESS IN MANAGEMENT POSTMODERN

Dra. Luisa Aida Garcia
Dra. Milagros Tovar
Dra. Yngrid Rodriguez

SUMMARY

This article reflects on the managerial coaching, emotional intelligence and neurolinguistic programming, estimated metaphorically as magical confluence to succeed in postmodern organizations. Emotional intelligence determines the potential available capacity to learn, based on the awareness and motivation, which implies a commitment to provide the satisfaction of the criteria of excellence. What is embodied in coach as authentic leader's transcomplex.

Keywords: Coaching, NLP, emotional intelligence, management.

INTRODUCCIÓN

Los actuales escenarios laborales presentan signos sumamente interesantes que toda gerencia congruente con la dinámica de cambios que confluyen en el espectro de la globalización debe tomar muy en cuenta si realmente aspira asegurar el éxito organizacional.

Entre esos signos conviene referir: utilización adecuada del talento humano, el potencial, creatividad, sensibilidad, prestándole la atención necesaria a todo aquello que los equipos de trabajo requieren, saberlos motivar, despertar en pro de que den paso a ideas, opiniones, sugerencias , propuestas, en fin, donde la inteligencia emocional aflore y no se coarte su mágica inspiración.

En muchas sociedades en vías de desarrollo y específicamente en el caso venezolano, el subsistema de educación universitaria, están más inclinados a la preservación de formas gerenciales tradicionales, centradas en aspectos técnicos, decisiones personalistas, en ocasiones autocráticas que generan inconformismo, baja motivación y rendimiento laboral con debilidades en ideas y

acciones que develen la realidad educativa desde el punto de vista de una necesidad del ser humano.

Cabe destacar, además, una escasa visión hacia la innovación y transformación para adaptarse rápidamente a los nuevos paradigmas, enfoques y escenarios. Este panorama se presenta todavía, en pleno siglo XXI, observado en todos los niveles del sistema educativo, en los cuales el personal directivo y docente continúa haciendo gala de gestión unidireccional aplicando metodologías conservadoras.

Lo antes expuesto, remite a estimar que es un reto significativo en los actuales momentos una verdadera gerencia de la educación que rompa de una vez por todas con vetustos esquemas y logre una mayor conciencia en el aspecto sociocultural.

Esto se traduciría en asumir la gerencia de la educación como ciencia y arte, como herramienta social, conectada directamente con el ser humano y realizada en función de satisfacer, resolver, potenciar y/o atenuar una realidad ineludible; contribuir al desarrollo cultural, social y económico de las sociedades. En tal sentido el artículo reflexiona acerca de los aportes coaching, inteligencia

emocional y programación neurolingüística a la gerencia postmoderna.

Noción de Gerencia en la Actualidad

De acuerdo con Collins (2001), la gerencia actual “se presenta como una coordinación de todos los recursos a través del proceso de planificación, organización, dirección y control a objeto de alcanzar objetivos establecidos” (p. 89). De allí, que la gerencia puede definirse como un proceso científico que se aplica en todas las organizaciones laborales con un permanente dinamismo, dado que el gerente puede ser visto como la persona encargada de supervisar todo el proceso administrativo, de manera formativa, enmarcada dentro de la meta factible.

Senge, citado por Drucker (1996), declara que en las organizaciones del nuevo milenio se requiere un líder-coordinador de equipo, quien reconozca que para transformar las pesadas organizaciones burocráticas en organizaciones de aprendizaje se debe tomar en cuenta que éstas se encuentran formadas por comunidades de personas y no por recursos humanos, para las cuales la alta dirección deberá diseñar el cambio estratégico.

Precisamente, el liderazgo estratégico se fundamenta en las consideraciones a las interacciones en procesos de negociación, cooperación y conflicto entre el punto de vista del líder y el de los grandes grupos o comunidades con un propósito común. De esta manera, influye en las personas en tres niveles: en la estructura sistémica (generativo), en los patrones de comportamiento (proceso) y en el producto alcanzado (producto).

De acuerdo con González (2000) “una gerencia paradigmáticamente renovada debe involucrar a todos los componentes de una organización y adaptarse a las características del ambiente cercano” (p. 65). De hecho, al estar inserta en la comunidad global, aquella organización que no esté cambiando continuamente, puede quedar rezagada, dado que lo más relevante es la orientación al cambio de su personal; lo que le compete directamente a la gerencia.

Ciertamente, ésta debe girar alrededor de un cambio positivo, porque alcanza su punto culminante cuando ha logrado el compromiso de las personas involucradas y se ha interiorizado la nueva situación.

Visto así, en el mundo organizacional actual la gestión adquiere nuevas características determinadas por las cualidades que adopta la realidad externa, por lo tanto es muy importante que los empleados como líderes formen una cultura en la cual el aprendizaje sea una visión compartida que permita a cada individuo direccionar su talento en sintonía con el de sus homólogos hacia un objetivo común.

Precisamente, el campo en el cual la programación neurolingüística, la inteligencia emocional y el coaching están realizando aportes invaluableles al mundo de la gerencia, con resultados sorprendentes; de allí que se concibe esta tríada como una confluencia mágica para el éxito en la gerencia moderna.

Programación Neurolingüística. Labrando el Éxito

La PNL (Programación Neurolingüística) tuvo su origen en las investigaciones de Richard Bandler y John Grinder, que trataban de investigar por qué algunos tratamientos de tres terapeutas en Estados Unidos (Satir, Erickson y Perls) alcanzaban mayor éxito que el resto de sus colegas. En la actualidad, constituye una metodología reconocida, un modelo

formal y dinámico del funcionamiento de la mente y la percepción humanas, una explicación coherente en torno al procesamiento de la información y la experiencia, para el éxito personal.

Sobre la base de estos saberes y conocimientos es factible reconocer las estrategias que aplican las personas exitosas, aprenderlas y modelarlas a otros; en aras de promover cambios favorables. En este orden de ideas, la Programación Neurolingüística, por analogía con el ordenador, pone en ejecución los patrones universales de comunicación y percepción para reconocer e intervenir en procesos diversos, tales como aprendizaje, tratamiento del estrés, acuerdos consensuados, gestión de problemas, entre otros.

Cabe destacar, de acuerdo con Acosta (2012) que la PNL es el estudio de lo que se percibe a través de los sentidos (vista, oído, olfato, gusto y tacto), cómo se organiza el mundo tal como se percibe y filtra el mundo exterior. Además, investiga los procesos que hacen que se transmite la representación del mundo a través del lenguaje.

Es, por tanto, una tecnología de aplicación práctica que permite, mediante técnicas y

herramientas precisas, como afirmaciones, visualizaciones, reencuadres y muchas más, reconocer y desarrollar habilidades para el crecimiento personal y la mejora de las relaciones interpersonales. Pero sobre todo, permite conocer de manera clara y precisa, la percepción de los demás y la de nosotros mismos.

Coaching. Herramienta de Transformación

El Coaching término originario del mundo deportivo, se estima como una herramienta de transformación para que el gerente del nuevo milenio actúe como un auténtico líder y evalúe los obstáculos o rendimientos limitados para resolverlos. En este sentido, Echeverría (2000), señala:

Un buen Coach tiene que haber ganado cierta sabiduría de los errores cometidos y la humildad que se gana con la experiencia. Asimismo, ha de poseer una gran flexibilidad para escuchar, entender y a su vez modificar hábitos y condiciones emocionales (p.12).

Así, el coaching genera escenarios, episodios, acciones y actores que intercambian lúdicamente con

el propósito de ganar-ganar. En el campo de juego a que alude la metáfora expresada, se vivirán experiencias significativas que son efectos relevantes del esfuerzo realizado por cada actor y la cohesión del equipo con el propósito de alcanzar el éxito. Todo esto será conducido por un coach quien demuestra un aporte singular de liderazgo personal.

El matiz expresivo de pensamiento, palabra y acción enmarcados en un lenguaje será la impronta de cada uno de los actores involucrados, lo cual tendrá la facultad de marcar la diferencia en tiempo y espacio.

En este orden de ideas, Evies (2001) define al coaching como “un sistema que incluye conceptos, estructuras, procesos, herramientas de trabajo e instrumentos de medición y grupos de personas; comprende también un estilo de liderazgo, una forma particular de seleccionar gente o crear grupos de personas en desarrollo” (p.3). A su vez, ayuda a los empleados a mejorar sus competencias laborales a través de elogios y retroalimentación positiva basados en la observación.

Por su parte Martínez (2001) concibe el coaching como “una actividad que mejora el

desempeño en forma permanente.(...), es una conversación que involucra al menos a dos personas: un supervisor y a un individuo; aunque en ocasiones puede ser entre un superior y su equipo” (p. 5).

Gerentes, supervisores y líderes pueden tener muchos tipos de conversaciones en las cuales intentan mejorar algún aspecto del desempeño individual o del equipo. Un concepto más específico es el presentado por Hernández (2001) cuando señala que:

El coach es más que el líder que se preocupa por planear el crecimiento personal y profesional de cada una de las personas del equipo y del suyo propio. Posee una visión inspiradora, ganadora, trascendente y que mediante el ejemplo, la disciplina, la responsabilidad y el compromiso, orienta al equipo en el caminar hacia esa visión convirtiéndola en realidad, es decir, es un líder que promueve la unidad del equipo, sin preferencias individuales y consolida la relación dentro del equipo para potencializar la suma de los talentos individuales (p.10).

Se está frente a un ser que ha logrado vencer muchas barreras personales para posicionarse como un modelo digno de emular en materia comunicacional y humana, capaz de observar por qué

se tienen los mismos problemas en forma recurrente, pues para los coaches lo que importa es la gente, porque son ellos quienes producen los resultados. El poder en una relación de coaching no está en la autoridad del coach sino en el compromiso y la visión de la gente. Las características presentadas por Hendricks (2005), en referencia al coach son: claridad semántica, apoyo, construcción de confianza, compartir metas comunes, perspectiva, riesgo, paciencia, confidencialidad, respeto.

Como puede apreciarse, los coaches realizan múltiples tareas: asesoran, conducen y generan feedback. Indican tareas que desarrollan las habilidades y ayudan a lograr el éxito. Esto último lo realizan avizorando problemas y obstáculos que podrá enfrentar el equipo, así como facilitando los recursos necesarios.

Esto significa que les ayuda a evitar el fracaso, igual que al logro del éxito, removiendo obstáculos y asignando recursos; visto así, los buenos coaches promueven el éxito. Pero esto no sería posible si estas personas no se hubiesen programado neurolingüísticamente, para desechar creencias limitadoras y adoptar nuevos esquemas de

comportamiento en un orden superior que les permita el encuentro mancomunado del éxito.

Ciertamente, el coach gerencial precisa de un sólido espíritu de equipo en la organización, lo cual genera motivación por el triunfo. Fernández (2006) manifiesta que, “el equipo ha de tener voluntad de victoria en medida suficiente para superar las dificultades u obstáculos existentes” (p.1).

En el lenguaje de la empresa, los equipos deben sentirse altamente comprometidos con los resultados esperados, lo que pueden traducirse como la victoria. Después, obviamente, se ha de obtener el mejor rendimiento de ese saber atesorado. El autor en referencia comenta:

Además del conocimiento colectivo podemos hablar de inteligencia colectiva, lo que contribuye aún más al capital intelectual. Una buena administración y fluidez del conocimiento explícito e implícito disponible en las personas constituye un paso, entre otros, hacia la idea de organización inteligente, capaz de aprender. Una organización inteligente no sólo hace bien las cosas, sino que sabe mejor qué cosas hay que hacer (p.2).

Como se infiere de las ideas precitadas, el principal objetivo del coaching gerencial, es el

desarrollo del talento humano, mediante el entrenamiento continuo; aplicándose la combinación de dos metodologías de entrenamiento: el individual durante el cual cada miembro del equipo desarrolla cada día competencias buscando la excelencia en la realización de sus funciones.

Además ejecuta prácticas para para convertir en fortaleza las debilidades. Por otra parte, directivos y trabajadores realizan entrenamiento para acoplarse, para tener un sentido de trabajo en equipo, para aprender a comunicarse y para trazar estrategias en grupo.

La importancia que los conocimientos fluyan por la organización facilita el trabajo de todos, en beneficio de la deseada eficiencia colectiva. No se trata de que todos sepan todo, sino de hacer más productivo el conocimiento disponible, integrando hábilmente lo que unos y otros saben, como individuos no se puede aprender todo, pero sí aprehender conocimientos disponibles en la organización.

La Inteligencia Emocional y las Relaciones

La importancia de la inteligencia emocional radica en utilizar positivamente las emociones y

orientarlas hacia la eficacia de las actividades personales y las relaciones con otras personas. Los factores claves del éxito de una persona actualmente están, en sus competencias emocionales como en la inteligencia emocional, lo que le facilita relacionarse consigo mismo y con los demás.

La armonía entre el pensamiento y los sentimientos fortalecen las capacidades cognitivas y analíticas de las personas, la motivación al logro y las capacidades de influir, logrando así el desarrollo de la intuición, pues la mente calibra cada una de las vivencias y situaciones que se presentan, afrontándolas con energía, optimismo y entusiasmo, pues en muchos casos la capacidad de adaptarse a los cambios, permite el logro de la excelencia.

La inteligencia emocional se difundió, gracias a Goleman (1995) quien estima que la inteligencia emocional se puede organizar en torno a cinco capacidades: conocer las emociones y sentimientos propios, manejarlos, reconocerlos, crear la propia motivación y gestionar las relaciones. Permite: tomar conciencia de las propias emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones que se soportan en el trabajo, acentuar

la capacidad de trabajar en equipo, adoptar una actitud empática y social que proporciona mayores posibilidades de desarrollo personal.

De allí que actualmente se reconoce que las personas exitosas han incorporado en su vida: la empatía, autodisciplina, iniciativa, la capacidad de saber aconsejar, servir, despertar la confianza en los demás, ser consciente de sí mismo, lo cual da la habilidad de negociar, catalizar los cambios, el aprovechamiento de la diversidad, aprender a ser un mediador, escucha activa y poder comunicacional.

Esto permite forjar una visión global que facilita planificar estrategias de acción de tipo inmediatas y con visión de futuro, en cuya materialización se considera vital el uso que se haga del lenguaje como instrumento fundamental de comunicación y acercamiento entre los seres humanos.

Conclusiones

Referirse a personas y organizaciones exitosas es pensar en competencias emocionales que incluyen las referidas al lenguaje y a su inmenso poder comunicativo, a esa realidad viva que acerca a los seres humanos mediante palabras, posturas, gestos.

Asimismo, el liderazgo que más allá de un carisma, abarca un gran espectro multidimensional definitorio de lo que representa un coach en un mundo complejo e incierto como el actual.

El contexto postmoderno demanda la presencia de líderes con iniciativa, verdaderos impulsores del cambio, con confianza en sí mismos y en los demás, alentados por la motivación intrínseca de servir, al margen de recibir beneficios instrumentales, con una condición humana capaz de deponer el materialismo y dar preeminencia a lo colectivo, al bien social; con un profundo sentido de la nostridad para liderar equipos de trabajo con conciencia , con suficiente empatía para ubicarse en el lugar del otro y alentar el desarrollo de los demás.

Éstas son características sobresalientes de los seres triunfadores, de un coach verdaderamente consustanciado con la misión de elevar su ser junto al ser y sentir colectivo, pues para un coach la mejor forma de predecir el futuro es crearlo.

Llegados a este punto, se aprecia la acción de la tríada: programación neurolingüística, inteligencia emocional y coaching como una confluencia mágica para el logro del éxito. Como se pudo apreciar, la

inteligencia emocional es la combinación de sentido común, saberes, competencias y experiencias, capacidades técnicas así como un control de las emociones que facilita la excelencia en el desempeño.

La inteligencia emocional abre un compás importante a la capacidad potencial que dispone el ser humano para aprender, basado en la conciencia de sí mismo, de la motivación, que implica compromiso, iniciativa permanente y optimismo para mantenerse activos y facilitar los logros.

La satisfacción de los criterios de excelencia, gracias a la programación neurolingüística permite superar las creencias limitadoras y proporcionar apertura hacia nuevos escenarios de poder personal, construyendo locuciones transreales como las metáforas, las cuales hablan por sí solas acerca de la inteligencia emocional.

Referencias

Acosta, V. (2012). **Programación Neurolingüística PNL** Disponible: <http://vilma.costavi.blogspot.com/2012/10/programacion-neurolinguistica-pnl.htm> l. [Consulta: junio, 2015].

Collins (2001). ***Dirección de Administración: Análisis, planeación, implementación y control.*** México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Echeverría, S (2000). ***Coaching: una Alternativa de Liderazgo.*** Disponible: [https://www.geocites.com / trabajosliderazgo.html](https://www.geocites.com/trabajosliderazgo.html). [Consulta: julio, 2014].

Evies, M (2001). ***El Coaching Gerencial en los Procesos de Cambio.*** Disponible: <http://www.ordonez-bianco.com/m04art02.htm>. [Consulta: julio, 2014].

Fernández, L (2006). ***Una Metodología para la Evaluación de la Eficacia de los Equipos de Trabajo.*** Disponible: [http://www.management.com/equipos de trabajo fuerza\ trabajo %21 equipos.htm](http://www.management.com/equipos%20de%20trabajo%20fuerza%20trabajo%20equipos.htm). [Consulta: julio, 2013].

Goleman, D. (2005). ***Inteligencia Emocional.*** Barcelona: Ediciones B.S.A.

González (2000). ***Estrategia Competitiva.*** Mexico: CECSA.

Hendricks, T (2005). ***El Coach Gerencial en Tiempos de Incertidumbre.*** Disponible: <http://www.monografias.com>. [Consultado: julio, 2014].

Hernández, A (2001). ***Coaching: El Liderazgo de hoy para el futuro de los Equipos de Trabajo.*** Disponible: [http://www.emprendedores.cl / esp13.htm](http://www.emprendedores.cl/esp13.htm). [Consultado: julio, 2014].

EL COACHING COMO FACTOR DE AUTOMOTIVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN SOCIAL DESDE LA EDUCACIÓN FÍSICA

Dra. Ingrid Nederr Donaire

Resumen

El artículo tiene como propósito interpretar el coaching como factor de automotivación y transformación social desde la educación física. A los fines de lograr este cometido se plantearon procesos de hermenéusis profunda. Se concluye en la factibilidad de la triada coaching-educación-motivación como vía para el desarrollo de la corporeidad en la educación física.

Palabras Clave: Coaching, Automotivación, Transformación Social, Educación Física

THE COACHING AS A FACTOR OF MOTIVATION AND SOCIAL TRANSFORMATION FROM PHYSICAL EDUCATION

Dra. Ingrid Nederr Donaire

SUMMARY

The work aims to interpret the training and motivation as a factor of social transformation from physical education. In order to achieve this goal profound hermeneusis processes were raised. It is concluded on the feasibility of motivation coaching triad-education as a means for development of corporeality in physical education.

Keywords: Coaching, Motivation, Social Transformation, Physical Education.

INTRODUCCIÓN

El coaching se estructura por teorías, conceptos, principios, técnicas y atributos que se centran en la conducta humana y en funciones que conllevan al logro de proyectos de vida.

En correspondencia, la Federación Internacional de Coaching (ICF), define al coach profesional, como una *persona que ofrece una colaboración que ayuda a los clientes a obtener buenos resultados en sus vidas personales y profesionales, así como a mejorar su rendimiento y su calidad de vida.*

De ahí que se puede definir el coaching como una disciplina cuya naturaleza está determinada por su aplicación en la praxis, especialmente en las organizaciones de diverso tipo, a los fines de orientar sus estrategias y mejorar su posicionamiento y rendimiento.

Así, ante las demandas y desafíos que se presentan en el contexto contemporáneo, cabría preguntarse ¿qué representa en la realidad educativa, el traslado de los presupuestos teóricos-prácticos del coaching?

Este conjunto de interrogantes, orientan el propósito del artículo, cuya intencionalidad es interpretar la noción de automotivación que se genera mediante el coaching en el contexto educativo, especialmente en la educación física.

A lo fines antes planteados, el presente artículo está estructurado de la siguiente manera, primeramente aborda la triada coaching-educación-motivación como voluntad de sentido y transformación social, el coaching, la educación física y el desarrollo de la corporeidad.

Así como la comprensión del coaching como factor de motivación y automotivación en la educación física venezolana, para finalmente pasar algunas controversias que se evidencian en el contexto de la educación física, en referencia al coaching y la motivación, y cerrar con algunas reflexiones que aperturan el debate.

La Triada Coaching-Educación-Motivación como Voluntad de Transformación Social

Desde la coyuntura educativa, como instancia de saberes y conocimientos que se generan y socializan en diferentes ámbitos, aunado a la naturaleza

relacional que en el contexto de acción, hace evidente el requerimiento de los procesos de *coaching* que se tienen que generar para pasar de la motivación ejercida por el docente, a la automotivación que es propia del estudiante.

De esta manera, no solo se muestra la capacidad de apropiación sobre el conocimiento ejercitado, sino que se esboza al mismo tiempo la autotransformación que tienen los individuos para seguir satisfaciendo los fines socializadores, de acuerdo a los requerimientos del entorno socio-cultural.

A tono con lo planteado, el *coaching* como metodología que emerge para ayudar al ser humano en su dimensión personal, profesional y social, plantea el eje esencial y medular que impulsa la motivación del aprendizaje y también la automotivación como posibilidad de transformación de los individuos, tanto en el ámbito educativo, como en los procesos sociales, culturales, grupales y personales.

El coaching, constituye la reconstrucción de lo individual a lo colectivo, fundamentado en un sistema abierto, en evolución y en construcción permanente,

cuya tutela es guiada por los procesos de encuentro, dialogo, cohesión, cooperación y colaboración que permiten la correspondencia de antagonismos y similitudes en la cotidianidad de las acciones.

Esto garantiza la coexistencia de procesos autorregulativos y autoconformativos provenientes de los intercambios con el medio social-cultural, es decir del encuentro y simbiosis entre el todo y la parte, recíprocamente.

De allí que el coaching, como estrategia de cambio planeado, conduce a procesos de interacción y motivación que son complejos, ya que en su composición, organización, retroalimentación y contexto, intervienen múltiples factores que expresan diferentes estructuras de cambio que están sujetas a la diversificación de estructuras del contexto sociocultural y a la singularidad en la cual se envuelve.

Por eso, los procesos educativos a la luz del coaching bosquejan la simbiosis y sinergia sistémica que surge en correspondencia a la naturaleza de las propias vivencias, como guía hacia el cambio, la innovación y la motivación. Procesos esenciales, porque constituyen el motor energizante para el

desarrollo social y el impulso de nuevas formas de organización educativa, familiar, laboral, económica, y política, así como nuevos valores y estilos de vida.

Esta diversificación de estructuras fundadas en el coaching refleja a su vez, nuevas formas convivenciales que gozan de reconocimiento social. Asimismo pauta para el consenso en la modificación de expectativas e intereses que se presentan en el ámbito social y por ende en el proceso educativo.

Por otro lado, la educación y la motivación, aluden intrínsecamente a los procesos de coaching, ya que ambos constituyen órdenes extrínsecos e intrínsecos que requieren de un tiempo necesario para su desarrollo y transformación, los cuales dependen de las expectativas y proyectos de vida de cada persona.

Cuando se mira el coaching, en el ámbito de la educación física, lo que se percibe es la búsqueda del cambio y la transformación que se aprecia entre la motivación que expresa el facilitador deportivo y lo que posibilita en la automotivación del estudiante, lo cual no solamente implica mejorar los resultados del grupo, sino que al mismo tiempo, estos estimulan al

logro y a derivaciones en la actuación que comportan aspectos positivos de manera particular.

De acuerdo a Frankl (1984), la característica fundamental del ser humano es preocuparse por hallar un sentido a la existencia, por eso este aspecto se convierte en una “realidad primaria que es la característica más original del ser humano” (p. 93). Esta búsqueda le da sentido a la vida, como peculiaridad propia que lo distingue ya que la naturaleza óptica del ser humano se fundamenta en el ser social y convivencial, por eso habita el mundo y lo organiza de acuerdo con sus interrelaciones e intencionales.

Para Frankl (1984), la voluntad de sentido constituye el proceso dinámico que conlleva a “...averiguar el sentido de su existencia, es lo que caracteriza justamente al ser humano en cuanto tal...” (p. 58). En este argumento, el autor autovalora la importancia de la voluntad de sentido, especialmente cuando se utiliza en la identificación de las necesidades del hombre actual.

Es decir interpretar al hombre como un ser que está en la permanente búsqueda del sentido, hace vibrar otras cuerdas que lo conectan con necesidades

del contexto. Acerca de este aspecto Frankl (1983), refiere que el cuestionamiento *“por el sentido de la vida, es expresión de madurez mental. En la sociedad de consumo y abundancia sólo hay una necesidad que no encuentra satisfacción y esa es la necesidad de sentido, su voluntad de sentido”* (p. 226).

Sin embargo, el sendero del sentido de la vida, no es una vía que lleve directamente a este, ni tampoco es algo que se logra por decretos, normas y procedimientos pautados por imperativos sociales, educativos o de autoridad.

Por el contrario se constituye en una posibilidad que cualquier persona puede acceder, siempre y cuando encuentre con claridad la razón, el propósito que lo conduzcan a justificar un verdadero sentido y arrastrar la energía y voluntad hacia su realización. De allí que, la voluntad de sentido no puede ordenarse, ni acepta imposición, porque es un proceso intencional propio de cada persona.

Para encontrar un sentido a la vida, no es necesario poseer una especial capacidad intelectual o ser un individuo con cualidades eminentes, para plantearse la necesidad, ya que surge de manera

natural, por la simple razón que hallar sentido es algo esencial a la naturaleza humana.

De acuerdo a Frankl (1983), “el sentido está al alcance de la mano de todas y cada una de las personas” (p.178). Llano (1998), agrega que ya “no se dilucida en el ámbito del pensamiento abstracto, sino en el inmediatismo del contacto vital, en los encuentros personales, en el movimiento corporal, en la música y en el canto” (p.116). Así como en el arte, el deporte y muchos aspectos que envuelve la corporeidad cotidiana.

Ahora bien, el sentido de vida desde el coaching, proporciona un sendero existencial que permite formular posibilidades de creatividad imaginativa y motivación de la voluntad, ya que vivir de acuerdo con un sentido supone un impulso capaz de plasmar nuevas e insospechadas realizaciones. Implica también el despertar de facultades y habilidades que jamás se pensaron tener, igualmente establece condiciones óptimas para descubrir el significado trascendente de las cosas que se viven y experimentan.

Indudablemente, el ser humano encuentra el sentido de la vida en una multidiversidad de

circunstancias, actividades, interrelaciones e interacciones que suceden en los ámbitos, sociales culturales, científicos, artísticos, educativos, deportivos y tecnológicos entre otros más.

De estos se despliega un gran abanico de posibilidades que proporcionan significación, no obstante, son los procesos de coaching que recrean este sentido cuando responde a las exigencias profundas del ser humano el que inspira la dimensión trascendente de la persona, que no es otro, que aquel que se funda en un ser espiritual. Para Frankl (1983):

La interpretación del sentido supone que el ser humano es espiritual”.....“El hecho antropológico fundamental es que el ser humano remite siempre más allá de sí mismo, hacia algo que no es él, hacia algo o hacia alguien, hacia un sentido. El ser humano se realiza a sí mismo en la medida que se trasciende (p. 59).

En referencia al coaching en el contexto educativo, visto desde las consideraciones de los autores citados, presenta una gama de principios y categorías que son peculiares del ser humano y

pautan su resignificación al trastocar el sentido de la existencia.

Estos son: la voluntad de sentido, el ser espiritual, la búsqueda permanente, la dimensión trascendente de la persona, el despertar de facultades, la creatividad imaginativa, la motivación de la voluntad, el inmediatez del contacto vital, la conciencia y madurez mental, la satisfacción, la multidiversidad de posibilidades y las exigencias profundas del ser que conllevan a una paradoja multifacética de la motivación en las formas de hacer, saber, sentir y crear de cualquier persona o colectivo.

El Coaching y la Educación Física y para el Desarrollo de la Corporeidad

La naturaleza del comportamiento humano, así como las propiedades y autosimilitudes que se reportan en el proceso educativo y que confieren las emergencias vinculadas con la motivación, también se bosqueja en la educación física, mediante propuestas de enseñanza que posibiliten avanzar hacia la conquista de múltiples habilidades corporales y emocionales.

De esta manera, se considera y recrean las condiciones para incidir en el desarrollo de la

corporeidad, la motricidad y la estructura emocional que involucra a la motivación en cada persona, contribuyendo a la plena realización de la personalidad, el aprendizaje y la pertinencia que se expresa con contexto social y cultural de desempeño.

Desde esta visión, según Gómez (2000), la corporeidad humana posibilita el modo de ser y la condición de estar el mundo, por lo que se despliega en múltiples dimensiones, como la cognitiva, sensorial, emocional, social, sociomotricidad y orgánica, que derivan y devienen en lo bio-psico-social-cultural, aunado a la sociomotricidad, como dimensión de la corporeidad que posibilita la relación con el medio y con los otros de un modo activo y transformador.

Este conjunto de dimensiones, constituye la simbiosis de la disposición personal y motivacional para que el ser humano adquiera sentido e interactúe con los otros y con el ambiente, posibilitando la concreción de los proyectos de vida. La dimensión corporal se va construyendo a lo largo de la existencia en consonancia con la vida de cada individuo.

De allí, que toda acción sociomotriz representa el compromiso íntegro que tiene el ser humano desde

las interrelaciones e interacciones con el mundo. Por lo tanto su abordaje no puede limitarse a la consideración reducida de ejercicios, técnicas o evaluación de rendimientos motores, sino que constituye la asunción de posiciones críticas en el espacio educativo-social-cultural, de acuerdo a los intereses particulares.

Tomando en consideración que el cuerpo de cada individuo tiene un sustento biológico, pero cada ser humano en relación a sus circunstancias, contexto de vida y su propia filosofía, determina cómo quiere vivirlo, imaginarlo y accionarlo. Entonces, es la corporeidad la que instituye la fuente de proporcionar sentido al cuerpo biológico, emocional, al propio ser, desde una ontología relacional que se funda a lo largo de la evolución y construcción humana.

Así los proceso de coaching se hacen indispensables en sus dimensiones diacrónica y sincrónica, ya que cada contexto histórico moviliza los imaginarios sociales y culturales que se configuran e inciden fuertemente en la constitución de la corporeidad de los sujetos, a partir de los cuales emerge la motivación, las valorizaciones y hasta desvalorizaciones de la dimensión corporal.

Este argumento, manifiesta la complejidad que plantean las prácticas corporales y sociomotrices, que de acuerdo a Soares (2005), significan características de distintos contextos, naturaleza subjetiva, vivencias, experiencias y diversas representaciones de la praxis social.

Igualmente pauta la atención a los emergentes, las relaciones vinculantes, las formas de comunicación entre docentes y estudiantes, estudiantes entre sí, y de estas con el entorno, lo que conlleva a la consideración integral de todos estos aspectos, a los fines de poder diseñar escenarios de aprendizajes pertinentes y significativos.

Es así que desde el coaching, se propicia la comprensión de las diferentes dimensiones de la corporeidad en sus distintas etapas evolutivas e históricas, donde la relación, realización y reflexión de las prácticas corporales y sociomotrices, trastocan las sensaciones, emociones y motivaciones que se experimentan, interpretan y comunican en la construcción de los diferentes proyectos de vida.

Los cuales a tono con las estrategias docentes impulsan espacios para la participación, la

cooperación, la organización consensual y criterios de responsabilidad en las diferentes actividades que presupone la asunción y circulación de roles.

Ahora bien, el coaching promueve la automotivación en el contexto educativo, como parte y todo de la corporeidad. Por eso, en el fomento de estos procesos, se plantea que los estudiantes experimenten sus posibilidades, exploren sus capacidades sociomotrices, conozcan sus fundamentos y proyecten sus avances buscando rangos de exigencia significativa en función de sus necesidades e intereses.

Esto supone dejar atrás los modos de pensar, enseñar y aprender parcelados, significa el re-significado de lo natural, biológico, psicológico, social, cultural, anclados a lo vivencial y experiencial, es repensar lo pensado a criterio de Morin (1999), donde conocimientos y saberes se integran de un modo auto-eco-organizador.

Ante lo planteado, el coaching en los procesos educativos genera motivación para la transformación, desde una labor que es un arte personalizado y a la vez colectivo, donde los estudiantes se desarrollan y evolucionan en autonomía y libertad. De esta manera

se adaptan y potencializan las condiciones de personales, emocionales, de infraestructura y disponibilidad de materiales; no importando si son escasas, ya que los logros fueron perfilados y se motorizan e impulsan desde la motivación.

De aquí, la relevancia del acompañamiento o del coaching pedagógico, porque es el docente el que propicia en los estudiantes el despliegue de su conciencia corporal en la multiplicidad de dimensiones que presupone el proceso motivacional. Este puede ser encauzado desde dos vertientes:

- La que vincula con la biografía corporal de cada estudiante para ir estructurando en ese recorrido diversas experiencias corporales y sociomotrices que permitan el reconociendo de sus posibilidades y limitaciones en este saber de sí.

- La otra vertiente que se orienta al tratamiento de la conciencia corporal en el aquí y el ahora del de ser humano, su imagen corporal, su postura, sus movimientos globales, segmentarios, disociados, sus capacidades, su modo de ser en el mundo, entre otros aspectos. Planteando en este devenir, nuevos desafíos para la conciencia corporal, los procesos motivacionales y la educación física.

A tono con esta visión de la educación física desde el coaching se plantea una labor de asistencia, acompañamiento y ayuda mutua, mediante escenarios y estrategias de aprendizaje que coincidan y conciban diferentes conjuntos de intervención docente, para provocar el logro de saberes corporales, sociomotrices y motivacionales.

El rol del docente en estos espacios constituye un ejemplo de vida, vinculando en esto, las formas y protocolos que utiliza en las actividades de aprendizaje, así como el modo en que se comunica, los lenguajes que utiliza, la disposición del ambiente, los movimiento del cuerpo en el espacio, el acondicionamiento del medio, los recursos materiales, entre otros aspectos más. Son rasgos que son asumidos por los estudiantes en la formación sociomotriz.

Igualmente, los procesos de valoración de las actividades deportivas y educativas, tienen que tener coherencia con el coaching desarrollado atinente a la complejidad de los aprendizajes sociomotrices y lo que estos repercuten en la corporeidad y la motivación, los cuales también incluyen los aspectos

socio-afectivos, perceptivos, sensibles, cognitivos, emocionales y motrices en general.

El Coaching como Factor de Motivación y Automotivación en la Educación Física

Torres (2013), plantea la importancia que tiene interpretar los factores que pueden generar motivación en jóvenes deportistas, ya sea durante sus entrenamientos o en la búsqueda de conseguir una mayor adherencia a la práctica deportiva, ya que la motivación por ser un concepto abstracto, prevé la explicación del comportamiento humano desde lo atinente a la dirección, intensidad y persistencia de la conducta. Esto conlleva a pensar que es un determinante para conseguir un mayor compromiso en el mundo de la actividad física y el deporte.

La motivación es el producto de un conjunto de variables sociales, ambientales e individuales que determinan la elección de una actividad física o deportiva, así como la intensidad, persistencia en la tarea y en último término, el rendimiento que se le asigna a la práctica de esa actividad.

De esta manera, la educación física y la relevancia que tienen los procesos de coaching en la

motivación del comportamiento humano, se connotan desde tres elementos esenciales: la dirección que hace referencia a las metas que una persona elige perseguir; la intensidad como la cantidad de esfuerzo que invierte para lograrlas y la persistencia referente transcurso que requiere en la persecución de las mismas. No obstante, la motivación es insuficiente en la práctica deportiva.

En tal sentido, la automotivación puede concebirse como aquella que está relacionada con la necesidad de explorar el entorno, la curiosidad y el placer que se experimenta al realizar una actividad, sin recibir una gratificación externa directa. Es por esto, que el desarrollo de la actividad en sí constituye el objetivo y la gratificación, suscitando también sensaciones de competencia y autorrealización.

En el contexto de la educación física, un estudiante automotivado intrínsecamente es aquel que realiza la práctica por satisfacción y placer inherente de la propia actividad, implicando en esto, el placer de conocer su deporte y por la emoción que siente cuando están practicando.

Conclusiones

Al considerar la educación física como medio fundamental para el aprendizaje de las posturas y movimientos corporales o desarrollo sociomotriz, así como condición para el desarrollo de las cualidades físicas y destrezas motoras para el avance evolutivo e integral de jóvenes y adolescentes, se plantean los procesos de coaching como fuente de automotivación que impulsen las prácticas corporales y sociomotrices desde el significado que le confieren los actores socioeducativos en los distintos contextos.

Es decir el coaching tiene que estar sumergido en la naturaleza subjetiva, en las múltiples vivencias, experiencias y diversas representaciones de la praxis social que requieren atención profunda y personalizada para lograr encausar las relaciones vinculantes y los emergentes hacia el logro de los proyectos de vida y situaciones de éxito y satisfacción personal y colectiva.

La automotivación en el contexto de la educación física está sujeta a los procesos de motivación que posibilite el docente y que está vinculada al coaching. Esta triada es la que concibe la necesidad de explorar el entorno, la curiosidad y el placer que se

experimenta al realizar una actividad. Así como el desarrollo de actividades que conllevan al logro y la gratificación, suscitando también sensaciones de competencia y autorrealización.

El coaching constituye una metodología de acción eficaz para el logro de metas, la cual está pensada para la acción eficaz y ayudar al ser humano en su dimensión individual, profesional y social, por lo que se concibe como la negociación inter y transdisciplinaria que se centran en la conducta humana y en funciones que conllevan al logro de proyectos de vida fundamentados en la automotivación como filosofía de vida y existencia.

Referencias

- Torres, A (2013). **Factores Motivacionales relacionados con la adherencia a la Práctica Deportiva Competitiva en Adolescentes.** Trabajo de tesis doctoral presentado ante el Departamento de Educación Física. Música y Artes Plásticas de la Universidad de Huelva.
- .Federación Internacional de Coaches o International Coach Federación (ICF). <http://www.icf-es.com/mwsicf/sobreicf/icf-espana>
- Frankl, V. (1983). **La Voluntad de Sentido.** Barcelona, España: Herder.

Frankl, V. (1984). ***El Hombre Doliente***. Barcelona, España: Herder.

Gómez, R. (2000). **El Aprendizaje de las Habilidades y los Esquemas Motrices en el Niño y el Joven**. Buenos Aires, Argentina: Stadium

Llano, A. (1988). **La Nueva Sensibilidad**. Madrid, España: Espasa Calpe

Morin E. (1999). **La Cabeza Bien Puesta. Repensar la Reforma, Reformar el Pensamiento**. Buenos Aires, Argentina: Nueva Visión

Soares, C. (2005). **Historia de lo Diverso y lo Homogéneo** en Conferencia Jornadas Cuerpo y Cultura: Prácticas Corporales y Diversidad. Coordinación de Deportes. Universidad de Buenos Aires. Argentina

DE LA MANO CONMIGO

Dra. Marioxy Morales

RESUMEN

Para el coaching, la actitud y el dejar a un lado los miedos y temores al fracaso permite conseguir lo mejor de lo que se hace, utilizando todas las habilidades y recursos que se tienen. Por lo antes señalado, el artículo pretende desde la revisión bibliográfica, destacar algunos elementos importantes para permitir la activación del coaching en el desarrollo personal.

Palabras clave: Coaching, Actitud, Emoción, Experiencias.

HAND ME

Dra. Marioxy Morales

SUMMARY

For the coaching, attitude and put aside fears and fears of failure can get the best of what is done, using all the skills and resources you have. As explained earlier, the article attempts from the literature review, to highlight some important to allow activation of coaching in personal development elements. As explained earlier, this article from the literature review, to highlight some important to allow activation of coaching in personal development elements.

Key words: Coaching, Attitude, Excitement, Experiences.

INTRODUCCION

Thomas Alba Edison, cuando tenía 32 años, durante ochocientos días y noches, tuvo la paciencia de ensayar seis mil fibras diferentes de vegetales, minerales, animales y aún humanas, pues hasta un pelo de la barba rojiza de uno de sus asistentes se utilizó en los experimentos, para crear el filamento de carbón que se utilizaría en los bombillos fallando 10.000 veces antes de haber logrado el filamento.

Un reportero le preguntó, después del intento número 5.000, si se sentía desalentado. Edison contestó que no había fallado 5.000 veces, sino que había triunfado al determinar 5.000 maneras en las cuales no funcionaba. "Lo que significa,..., que me encuentro 5.000 pasos más cerca de descubrir cómo hacerlo funcionar". En ese momento, se opinaba que Edison perdía su tiempo. Pero él ignoró todas las críticas y continuó.

Es importante darse cuenta que si ante cualquier crítica, todos los científicos hubiesen dejado sus proyectos sin terminar ¿qué habría pasado? La opinión que cada uno tenga de sí mismo y de lo que hace, permitirá engrandecerse como ser humano.

Todo depende como se quiera ver e interpretar, lo que se vive, de la pasión que se sienta por lo realizado y cómo se asume cada una de las situaciones que interesan.

Lo planteado permite destacar tres elementos importantes relacionados con la persona y al entorno, que son: el miedo, el declarar desde el corazón y la actitud; todos ellos transformables a través del coaching. Ya que este fomenta la integración individual, educativa, profesional y social, basada en el desarrollo personal como un pilar de la interacción social.

El Coaching

Según la Real Academia Española (2001), el coaching es un anglicismo que procede del verbo inglés to coach, que significa entrenar. Es un método que consiste en acompañar, instruir y entrenar a una persona o a un grupo de ellas, con el objetivo de conseguir alguna meta o de desarrollar habilidades específicas.

Marina y Penas (1999) refieren que coach en inglés significa entrenar; pero más allá de destacar el conocimientos o capacidades que se presupone

posee una persona que protagoniza el entrenamiento, es más relevante enfatizar, que es un proceso interactivo basado en el uso de los recursos propios personales que posee el protagonista del aprendizaje. Busca la consecución de metas mediante el desarrollo de distintas habilidades que mejorarán su vida.

Sócrates hacia a sus estudiantes preguntas que los hicieran dudar y pensar para evidenciar en ellos sus más altas capacidades. Por lo que el coaching no es una práctica nueva; como disciplina se ha ido desarrollando y es posible hablar de coaching vital, ejecutivo, organizacional, familiar y educativo. Todos estos con tres bases importantes el individuo, el contexto y sus metas.

Sin embargo, potenciar lo mejor de cada uno hará que se alcancen las metas e inclusive pudiesen ocurrir transformaciones también en el entorno. Según Marina y Penas (1999:45) “Si no sigues tus propios dictámenes no podrás hacerte cargo de tus consecuencias y logros. Asume tu capacidad de decidir”.

El Temor al Fracaso

Para la Real Academia Española (2001), la palabra miedo proviene del término latino metus. Se trata de una alteración del ánimo que produce angustia ante un peligro o un eventual perjuicio, ya sea producto de la imaginación o propio de la realidad.

De La Torre (2010) refiere que el miedo es una emoción, que forma parte de la personalidad y la conducta del individuo, tiene su origen en el pasado de cada individuo pero impacta en el presente, ya que de algún modo está ligado a alguna situación actual.

Si cada persona profundizara en sus emociones y/o miedos, podría estar más cerca de comprender el porqué de su comportamiento (celoso, rencoroso, desconfiado) y estar más cerca de poderlos resolver antes de que impacte en los diferentes escenarios de la vida cotidiana. Muchas veces también el éxito puede generar miedo.

Por ser seres sociales y en constante interacción con los otros, se culpabiliza a los demás de la emoción o sentimiento que se tiene, más aún si es negativo. Esto es debido a que se piensa que el éxito y el fracaso son dos elementos que califican a las

personas; asumiendo que si se tiene éxito se es una persona valiosa y si se fracasa, no se vale nada y la gente va a criticar o rechazar.

El coaching permite darse cuenta que el éxito y el fracaso son sólo resultados de una conducta o una decisión adecuada o inadecuada, correcta o incorrecta. Pero una persona es mucho más que sus conductas y sus decisiones. Por lo tanto, éstas no pueden reflejar su valor como ser humano.

A veces se dificulta corregir los fracasos y solucionar los problemas, por estar encajonados en un solo punto de vista. El coach visualiza en esos casos la necesidad de ver la situación desde otro ángulo completamente diferente, pensando en el fracaso como una señal en el camino que indica que se necesita tomar otra ruta.

El fracaso impulsa a no renunciar porque cada uno es una oportunidad para aprender y corregir. Es parte esencial del éxito y debe añadirse intención, disposición y pasión. Las únicas personas que no tienen miedo a fracasar son aquellos que no hacen nada, que ni siquiera lo intentan.

Russek (2012) destaca cinco verdades sobre el miedo, que pueden ser superadas por medio del

coaching, entre estas se encuentran que: el miedo nunca desaparecerá mientras siga creciendo, la única manera de liberarse del miedo a hacer algo es hacerlo, para sentirme mejor hay que enfrentarlo, No se es el único que siente miedo frente a lo desconocido, le pasa igual a todos los humanos y vencer el miedo asusta menos que convivir con un miedo que proviene de la impotencia.

La Actitud

La Real Academia Española (2001), refiere que la palabra actitud, es un término que proviene del latín *actitudo*, y representa el estado del ánimo que se expresa de una cierta manera, es la forma en la que un individuo se adapta de forma activa a su entorno y es la consecuencia de un proceso cognitivo, afectivo y conductual.

La actitud también se orienta hacia la adaptación, en un intento por minimizar los conflictos. La cultura del individuo inclusive su propia naturaleza humana, permiten que exista no sólo distintos patrones de comportamiento sino significativas diferencias de un individuo a otro, sus valores sociales y la capacidad individual para alcanzar los

objetivos también son diferentes; por esto, cada uno posee su propia personalidad y la mayor motivación viene de el mismo.

La motivación es interna, propia y constituye el impulso, la fortaleza que va a permitir percibir los elementos intrínsecos y extrínsecos del ser. Todo esto orientado a realizarse profesional y personalmente, para darle sentido a sus necesidades e intereses hacia la dirección deseada; este es uno de los fines del coaching.

La motivación representa el grado de compromiso de cada uno hacia sus metas. La interacción del individuo con alguna situación despierta su nivel de motivación, no todos interactúan del mismo modo, porque no todas las personas son iguales y pueden cambiar con el transcurso de los años y de las épocas.

Para Bolívar (2010) el coaching ayuda a profundizar dentro de cada uno. Cada individuo valora o conceptualiza a su manera las circunstancias que le rodean, así como emprende acciones sobre la base de sus intereses particulares. Las personas tienen mucho en común, pero cada persona es

individualmente distinta. Además, estas diferencias son casi siempre sustanciales más que superficiales.

Lo que una persona considera recompensa importante, otra podría considerarlo como inútil, ya que difieren enormemente en el concepto y la forma de percibir las oportunidades de tener éxito.

La racionalidad y creatividad del hombre son insuficientes para hacer frente a lo sistemático, dinámico, estructurado y complejo del mundo; por esto, el ser humano a partir de sus propios recursos, debe desarrollarse potencial e íntegramente con una formación para la vida que le permita abordar las situaciones problemáticas e inciertas que se les presente, con seguridad y control.

Destacando lo referido por Einstein si se quiere conseguir resultados diferentes, no se debe hacer siempre lo mismo. El temor al fracaso no está relacionado directamente con la situación que se enfrenta, ni con su importancia o dificultad, está determinado por lo que se piensa de dicha situación, de cómo asumirla y de los resultados considerando también como pueden afectarle.

Las dudas y la incertidumbre son un gran enemigo para el desarrollo personal, y dejarlas a un

lado para avanzar es la mejor decisión. Las actitudes no sólo modifican el comportamiento individual, sino también grupal. Una persona con una actitud positiva frente a los problemas, puede conseguir incentivar al grupo a salir adelante y a mejorar; mientras que una con una actitud negativa, puede con su conducta llevarlo al fracaso.

El Lenguaje Una Declaración

Las palabras encierran una enorme fuerza que puede ser utilizada de manera positiva dando fortaleza o negativa en detrimento de su interior. Por esto se puede decir que el lenguaje no es inocente. El lenguaje es la declaración de lo que está lleno el corazón, tiene la capacidad de crear realidades y de impactar en la vida de muchas maneras.

Cada vez que se emite una declaración, una opinión, se recrea una historia contada, puede generar consecuencias directas en la vida y en la realidad. Muchas veces al decir que no se puede, se está declarando imposibilidad, que se acompaña de una serie de acciones relacionadas.

El declarar la negatividad e imposibilidad de las acciones, trae como consecuencia el abandono, la

postergación, la incapacidad, el dejar de intentarlo, la falta de voluntad para hacer las cosas. Más sin embargo declarar en positivo, aunque parezca altruista e imposible, impulsa, fortalece, desafían a desarrollar el potencial, acercándose a los objetivos propios. Por esto, mediado por el coaching las declaraciones tienen que ser en positivo, en grande, con fuerza; es importante prestar atención a lo que se dice y a las historias que se recrean.

Conclusiones

Un coaching exitoso puede de lograr que el coachado abandone aquellos elementos culturales que afianzan creencias, que determinan el hecho de no poder alcanzar las metas que se propongan a lo largo de su vida personal, social, profesional y que inclusive limitan su capacidad de cambio.

Esto permite dejar de verse como simples espectadores de las acciones que se realiza para pasar a convertirse en protagonistas de sus propias vidas; ya que una persona que no se esfuerza para alcanzar lo que quiere o para superar sus limitaciones y a quien otros le resuelven la vida se convierte en

alguien perezoso, limitado, inseguro que se estanca en su desarrollo personal.

Por otro lado, el justo equilibrio entre apoyar y permitir que el otro también se esfuerce, es la clave de la verdadera ayuda, el amor honesto y maduro; porque las personas que carecen de iniciativa y desaprovechan sus potencialidades y fortalezas, se sienten inferiores y se ven lastimados en su dignidad, en su autoestima. Por esto, es importante estar en un coaching constante incluso con los niños para garantizar un individuo con una autoestima alta y orientada a la autorrealización.

La seguridad personal que se logra mediante el coaching hace posible personas triunfadoras, pues les dará la valentía que necesitan para enfrentar los obstáculos que se le presenten en la vida y la energía para superarlos. Lo planteado evidencia la potencialidad del coaching para favorecer un desarrollo personal exitoso.

Referencias

- Bolívar, C. (2010). Coaching. **Rev Capital Humano** 213. Disponible: <http://www.tdd-online.es/content/contando-mi-cuento-mi-mirada-desde-el-coaching-esencial#sthash.Dn5ll6fV.dpuf>
- Bolívar, C. (2010). **Coaching experiencial no dibujes el camino.** <http://www.tdd-online.es/content/coaching-experiencial-no-dibujes-el-camino>
v%C3%ADvelo#sthash.7fBxAXF2.dpuf
- De La Torre, J. (2010). **Estudio sobre la fisiología del miedo.** <http://www.viam.com.mx/articulos/ansiedad/fisiologia-del-miedo.htm>
- Marina, J. y Penas, M. (1999) **Diccionario de los sentimientos.** Anagrama.
- Real Academia Española (2001). **Diccionario de la Lengua Española.** Gustavo Gili.
- Russek, S. (2012). **Definición de miedo.** Qué es, Significado y Concepto. Disponible: <http://definición.De/miedo/#ixzz3gxSWHgix>

Acerca de las Autoras

Rosa Frasquillo

Dra en Educación, Postdoctora en Coaching Personal y Organizacional. Docente Universitaria. Directora del Centro de Formación Integral (CFI). Coach Personal, Organizacional y Transaccional. Tutora y Asesora Metodológica. Asesora Gerencial de Organizaciones Empresariales en Desarrollo Humano y Coaching Terapeuta Holística y de Programación Neurolingüística, Gestalt y Análisis Transaccional.

Lourdes Meza

Licenciada en Administración mención Recursos Materiales y Financieros. (UNESR). Magíster en Administración mención Gerencia General. (UNELLEZ). Especialista en Derecho Tributario. (USM). Doctora en Ciencias de la Educación. (UBA). Profesora de Pre y Postgrado UNEFA, UBA y Universidad Militar Bolivariana, en San Fernando de Apure, Carabobo y Aragua. Adscrita a la Dirección de Investigación UBA. Tutora y Jurado de Trabajos de Grado Pregrado y Postgrado..

Luisa Aída García

Docente investigadora de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, Núcleo San Juan de los Morros. Doctora en Ciencias de la Educación UNERG. Postdoctorado en Gerencia Educativa (UPEL-RITEC). Investigadora acreditada en el PEII.

Milagro Tovar

Docente Investigadora de la UNESR, Núcleo San Juan de los Morros. Doctora en Ciencias de la Educación UNERG. Postdoctorado en Gerencia Educativa (UPEL-RITEC). Coordinadora de la línea de investigación Educación en Valores para la Paz (UNESR).

Yngrid Rodríguez

Docente Investigadora de la UPEL, Núcleo Rural El Mácaro. Doctora en Ciencias de la Educación por la UNERG. Postdoctorado en Gerencia Educativa (UPEL-RITEC).

Ingrid A. Nederr

Ingeniero Electricista. Especialista en Sistemas de Información. Magister Sistemas de Información., Doctora en Ciencias de la Educación. Doctora en Ciencias Gerenciales. Diplomado en Transformación Educativa y Complejidad. Postdoctorado en Filosofía de la Ciencia y Transdisciplinariedad. Postdoctorado en Investigación. Docente-Investigadoras - UNERG. Secretaria de la Red de REDIT

Marioxy J. Morales

Profesora de Biología. UPEL. Abogada. UNERG. Magíster en Ingeniería de Control y Automatización Mención Biotecnología. ULA. Doctora en Ciencias de la Educación. UBA. Postdoctora en Educación Latinoamericana UPEL-RIEAC. Postdoctora en Ciencias de la Educación, UBA. Docente investigador

del Dpto. de Ciencias Funcionales. UNERG. PEII “B”, Coordinador del Programa Nacional de Formación en Histocitotecnología. UNERG, Coordinador de Línea de Investigación Biodiversidad, Ambiente y Salud. UBA. Facilitador en Postgrado.

LIBROS



Transperspectivas Epistemológicas Educación, Ciencia y Tecnología



Sandra Salazar
Alicia Uzcategui
Ingrid Nederr
Gustavo Ruiz
Nancy Schavino
Mary Stella
Betty Ruiz
José Zúa M.
Miguel Cartaya
Crisálida Villegas
Antonio Balza
Marloxy Morales
Fernando Castillo
Alicia Ramírez de C.
Waleska Perdomo

**Red de Investigadores
de la Transcomplejidad (REDIT)**

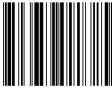
Este Tercer libro del grupo REDIT dedicado a la transcomplejidad en el cual se expresa un ideario integrado del conocimiento, donde se intenta transcender la fragmentación, para avanzar hacia la comunión de un nuevo enfoque producto de la conjugación de las teorías de la complejidad y la transdisciplinariedad en el marco de la transformación del pensamiento y del ser humano.

Siguiendo La Huella

El libro propone orientar la investigación académica hacia temáticas de interés social, que en un proceso crítico y creativo acerquen al investigador a su contexto; para que en un trabajo en equipo con los otros actores de nuestra cotidianidad, como fenómeno humano, todos seamos transformados. Con esta motivación el libro fue estructurado en 8 capítulos: Entre Las Evidencias y Las Teorías, La Investigación Científica, Un Viaje por el Tiempo, El Sentido de la Filosofía en la Investigación, Enfoques Epistemológicos del Siglo XXI, La Hermenéutica como Via de Articulación de los Multimétodos, La Investigación de Colaboración en la Producción de Conocimiento Situado desde la Universidad, Investigadores Clásicos y Contemporáneos desde la Visión de los Estudios de Ciencia, Tecnología y Sociedad (CTS) en Latinoamérica, culminando en Elementos Importantes en la Comunicación de Conocimientos

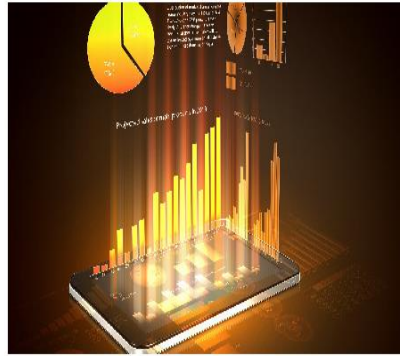


Doctora en Ciencias de la Educación. USM.
Postdoctora en Ciencias de la Educación. UBA.
Postdoctora en Educación Latinoamericana. UPEL-RIEAC. Clasificada como Investigadora en el Programa de Estímulo a la Investigación y la Innovación, categoría "C". Autora de numerosos artículos en revistas y libros colectivos. Docente de Postgrado e Investigadora



978-3-659-09032-5

editorial académica española



Crisálida Victoria Villegas González

Siguiendo La Huella

La Investigación como Resolución de Problemas

Nuevamente la Dra Crisálida Villegas G. en otra de sus construcciones investigativas nos presenta su publicación **Siguiendo La Huella** en el cual plantea orientar la investigación académica hacia temáticas de interés social, que en un proceso crítico y creativo acerquen al investigador a su contexto; para que en trabajo en equipo todos sean transformados al acercarse a la comunidad.

COMITÉ DE ARBITRAJE

Crisálida V. Villegas G.

Es Doctora y Postdoctora en Ciencias de la Educación, con Postdoctorado en Educación Latinoamericana. Conferencista Nacional e Internacional. Ha escrito numerosos artículos en Revista y Libros Colectivos, entre los cuales destaca la temática en la cual se ha venido dedicando en los últimos ocho años: La Investigación Transcompleja. Es Tutora y Asesora de Tesis de Grado. Docente de Postgrado. Presidenta de la Red de Investigadores de la Transcomplejidad (REDIT). Se desempeña como Directora de Investigación en la Universidad Bicentenario de Aragua. Investigadora Categoría PEII "C"

Alicia Uzcatequi de Lugo

Profesora de Biología, especialista en Gerencia Educativa, Magister en Ciencias de la Educación. Postdoctorado en Educación Latinoamericana. Diplomado en Desarrollo de Modelos Curriculares en Multidiversidad. Miembro de la Comisión Regional de Currículo. Jefa de la Unidad Currículo de Instituto Pedagógico Rural del Mácaro UPEL. Miembro de la Red de Investigadores de la Transcomplejidad (REDIT).

Betty Socorro Ruiz Mendoza

Enfermera Profesional (E.N.E). Técnico en Hemoterapia (LUZ). Licenciada en Enfermería (UC). Magister en Educación mención Orientación

(UPEL). Doctora en Ciencias de la Educación (UBA). Postdoctorado en Educación Latinoamericana (RIEAC-UPEL). Postdoctorado en Investigación (UBA). Profesora Titular Dedicación Exclusiva UNERG. Coordinadora de la Comisión de Seguimiento del Rendimiento Académico del Estudiante del Programa de Enfermería UNERG. Coordinadora Proyecto Caminos y Horizontes de la Salud Universitaria Enfermería UNERG.

Dra Rosana Silva

Licenciada en Enfermería Universidad Rómulo Gallegos. Magíster en Enfermería Mención Salud Comunitaria. Doctora en Ciencias de la Educación Universidad Rómulo Gallegos. Profesora Agregado a Dedicación Exclusiva Universidad Rómulo Gallegos. Coordinadora Académica del Área Ciencias de la Salud Universidad Rómulo Gallegos

NORMAS PARA LA PUBLICACIÓN DE ARTÍCULOS

Para su publicación, los artículos que se envíen a Investigación y Creatividad deberán ajustarse a las siguientes normas:

1. Serán considerados todos los trabajos realizados por investigadores nacionales o extranjeros del nivel de postgrado, siempre y cuando cumplan con los requisitos exigidos por el Consejo Editorial. Se recomienda acogerse, en lo posible, al siguiente esquema:

Artículo de Investigación Resumen y Abstract Introducción Metodología Resultados y Discusión Referencias	Artículo de Revisión Resumen y Abstract Introducción Desarrollo(subtemas) Conclusiones Referencias
---	---

2. Se dará preferencia a los trabajos inéditos; pero no se descartan los trabajos que no lo sean, cuando, a juicio del Comité de Arbitraje, constituyan aportes significativos en el campo científico.

3. No se publicarán trabajos que estén siendo sometidos a consideración de otra publicación; condición que deberá ser certificada por el autor en comunicación anexa.

4. Todo artículo será sometido a un proceso previo de selección y arbitraje anónimo.

5. El encabezamiento de los artículos deberá incluir, además del nombre del autor o autores, el

Título, Resumen y Descriptores, en castellano e inglés.

6. El Resumen deberá comprender entre 100 y 200 palabras y reseñar el propósito del trabajo, la metodología utilizada y las conclusiones más relevantes.

7. Los trabajos deberán incluir una breve reseña de su autor o autores –no mayor de 50 palabras- con señalamiento de sus títulos académicos de pregrado y postgrado, universidades que los otorgaron y cargos relevantes que desempeñe(n) o haya(n) desempeñado; así como la dirección, teléfonos y correo electrónico, para su localización.

8. De acuerdo con las características del trabajo, su extensión puede variar entre 10 y 15 cuartillas a doble espacio. Otras dimensiones serán objeto de consideración por parte del Consejo Editorial.

9. Los trabajos deberán presentarse en original y tres copias. El original debe tener la identificación del autor y estar escrito en papel tamaño carta, a doble espacio. Las copias deben presentarse sin ninguna identificación. Adicionalmente deberá enviarse un respaldo en disquete de 3½ en versión Word para Windows.

10. La redacción, organización, presentación gráfica del artículo y otros aspectos afines, deberán ajustarse a las normas establecidas en el Manual para la Elaboración, Presentación y Evaluación del Trabajo Final de Investigación de los Programas de Postgrado de la Universidad Bicentennial de Aragón.

11. No se devolverán originales de los trabajos publicados.

12.El contenido de los trabajos publicados será de la exclusiva responsabilidad de su autor o autores.

13.Los autores cuyos artículos sean publicados recibirán cinco números de la revista en la que los mismos aparezcan.

14.Se aceptarán comunicaciones y artículos en los cuales se hagan comentarios o planteamientos acerca de los trabajos publicados en números anteriores, y se publicarán aquellos que, a juicio del Consejo Editorial, constituyan aportes relevantes para la interpretación del tema.

SOLICITUD DE SUSCRIPCIÓN		
Apellidos		Nombres
Cédula de Identidad		Profesión
Institución		
Departamento		
Dirección		
Ciudad	Estado	País
Teléfonos		Correo electrónico
Suscripción anual Bs.		Pago en efectivo Bs.
Depósito bancario N ^a	Banco	Fecha
Lugar	Fecha	Firma



DIEP | *Decanato de
Investigación,
Extensión
y Postgrado*