



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO HONORABLE CONSEJO
PROVINCIAL DE PICHINCHA**

CARRERA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

**PLAN DE PROYECTO DE GRADO PARA LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE TECNÓLOGO EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

**TEMA: PROGRAMA DE COACHING PARA DOCENTES DE LA
SECCIÓN SECUNDARIA DE UNIDAD EDUCATIVA ATLANTIS DEL
VALLE.**

AUTOR: GARZÓN MACIAS, LUIS OSWALDO

TUTOR: ING. NELSON OLMEDO, AGUIRRE MSC.

QUITO – ECUADOR

MARZO - 2023

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

Yo, Luis Oswaldo Garzón Macías, declaro en el presente documento bajo juramento que la investigación realizada es de mi autoría, es decir, no ha sido presentado en otro lugar, sea por trabajo investigativo o propio de otra institución, también declaro que las ideas aquí presentadas son originales y personales; donde también refiero las aportaciones bibliográficas de autores conocedores del tema.

En esta declaración cedo los derechos de mi trabajo de grado para que sea aprovechado por nuevas generaciones. Por lo que me hago responsable del contenido que aquí se presenta.

Luis Oswaldo Garzón Macías
CI: 1716337777

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

Como Tutor del presente Proyecto:

“Programa de Coaching para docentes de la sección secundaria de la Unidad Educativa Atlantis del Valle”, presentado por Luis Oswaldo Garzón Macías para optar por el Título de Tecnólogo Superior en Gestión de Talento Humano, al cual he dado acompañamiento desde inicio de tutorías, y ha seguido con las actividades correspondientes del mismo para llegar a su finalización reuniendo los requisitos del mismo considero que puede ser evaluado y ser presentado a la públicamente ante el tribunal examinador que sea designado.

En la ciudad de Quito a los 27 días del mes de julio del 2022

Ing. Nelson Olmedo Aguirre. Msc.
No. C.C. 1708274012

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico primeramente a Dios, mis padres mi familia gracias al apoyo incondicional, para ellos va este nuevo logro ya que me supieron brindar su confianza en este largo pero excelente camino hacia mi meta profesional.

Luis Garzón

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la vida, por su fortaleza y el entendimiento prestado en cada parte de mi carrera estudiantil.

De todo corazón agradezco a mi familia quien con su cariño y palabras de aliento siempre llegaron en el momento indicado para darme fuerzas y así continuar.

Agradezco al Instituto Tecnológico Superior Honorable Consejo Provincial de Pichincha por haber abierto las puertas y hacer de mí un profesional con grandes conocimientos que serán puestos en práctica de manera inmediata.

También a mi Tutor, ya que, por medio de su guía profesional, experiencia y sabiduría logro sacar lo mejor de mí para culminar este anhelado proyecto.

Luis Garzón

RESUMEN EJECUTIVO

Hoy en día, muchas empresas del sector educativo fueron golpeadas por la pandemia que aún no superamos, ya que, se generó un cambio radical en el proceso de educación y comunicación docente – alumno, generando también resultados poco favorables en el cumplimiento de los currículos, y niveles de aprendizaje razones por la cual muchos de los docentes de diferentes instituciones educativas entran en procesos de desesperación y depresión.

Unidad Educativa Atlantis Del Valle está ubicado en la avenida Juan Montalvo y Sucre PG2C-74C la rectoría está a cargo del Mgs. Edgar Codena.

El proyecto aquí presentado está dividido en tres capítulos, el primero nos ayuda con información bibliográfica de autores conocedores para que sirvan de ayuda para el entendimiento y guía de la propuesta generada, en el segundo capítulo se encuentra el análisis situacional, aquí realizamos un estudio interno y externo de la unidad educativa y mediante herramienta de recolección de datos adquirimos información para conocer sus necesidades y plantear la propuesta, y en el último capítulo se desarrolla la propuesta con un programa de coaching para los docentes de la sección secundaria de la Unidad Educativa Atlantis del Valle.

ABSTRACT

Educational Institution aware of its role in the educational future of Ecuadorian youth, requires the construction and ownership of an Institutional Educational Project that will be the guide and guide that will make effective the fulfillment of the proposed and required objectives.

This Project that responds to a historical moment and to the advances of the world in all its manifestations, be they social, scientific, technical, ecological, pluralistic and of integration for the purposes of education, entails a purpose that of achieving in the institutional sphere, and from the demand of the students, the integral formation, attending to the following ideological foundations: Sense of honor, Concrete Praxis.

Atlantis Del Valle Educational Unit is located on Juan Montalvo Avenue and Sucre PG2C-74C, the rectory is in charge of Mgs.

The project presented here is divided into three chapters, the first helps us with bibliographic information from knowledgeable authors to help us understand and guide the generated proposal, in the second chapter is the situational analysis, here we carry out an internal study and external of the educational unit and through a data collection tool we acquire information to know their needs and make the proposal, and in the last chapter the proposal is developed with a coaching program for teachers of the secondary section of the Atlantis Educational Unit from the valley

ÍNDICE

Contenido

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD.....	2
CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL TUTOR.....	3
<i>Luis Garzón</i> RESUMEN EJECUTIVO.....	5
ABSTRACT.....	7
TEMA.....	12
PROBLEMA.....	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLERMA	12
IDEA PARA DEFENDER.....	12
OBJETIVO GENERAL	13
Objetivos Específicos.....	13
JUSTIFICACIÓN	13
LINEAS Y SUBLINEAS DE INVESTIGACIÓN	15
Materias integradoras.....	15
1 MARCOS DE REFERENCIA.....	16
1.1 MARCO TEÓRICO	16
1.2 MARCO CONCEPTUAL.....	19
CAPITULO II.....	21
2 DESCRIPCIÓN METODÓLOGICA.....	21

2.1	Tipo de investigación	21
2.2	Técnicas e instrumentos de investigación	21
2.2.1	Encuesta	21
2.2.2	Cuestionario	21
2.3	Universo y muestra.....	24
2.3.1	Universo	24
2.3.2	Muestra.....	24
2.3.3	Procesamiento de datos y presentación de la información.....	24
2.4	Resultados obtenidos.....	24
2.4.1	Presentación gráfica de resultados	24
Capítulo III		34
3 Propuesta de Programa de coaching para docentes		34
3.1	Unidad Educativa Atlantis del Valle.....	34
3.1.1	Perfil institucional	34
3.1.2	Misión.....	34
3.1.3	Visión	34
3.2	Propuesta	34
3.2.1	Programa de coaching:	35
3.2.2	Fichas Técnicas	36
3.2.3	Ficha técnica Módulo 1	36
3.2.4	Cronograma.....	48
3.2.5	Presupuesto.....	49

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	51
Conclusiones	51
Recomendaciones	51
BIBLIOGRAFÍA.....	53
ANEXOS	55

INTRODUCCIÓN

El ejercicio docente ha alcanzado un papel preponderante en los aspectos sociales culturales y educativos de nuestra comunidad, este trabajo en ocasiones alcanza tintes inusuales dados la continua relación entre estudiantes y maestros fomentando muchas veces el apareamiento de dolencia y situaciones como el estrés.

Luego del aislamiento provocado por la presencia del COVID 19 a inicios del 2020 y su repercusión en el ámbito educativo, personal docente y estudiantes evidenciaron ciertos trastornos relacionados con el encierro que impiden un normal desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje.

Surge de este modo la propuesta de aplicar herramientas de vanguardia para minimizar los impactos posteriores al COVID en la educación, el coaching educativo se presenta como una muy buena alternativa para estructurar las orientaciones necesarias en torno a un proceso organizado y racional de apoyo a la labor docente.

TEMA

Programa de coaching para docentes de la sección secundaria de Unidad Educativa Atlantis Del Valle.

PROBLEMA

En los docentes de la sección secundaria de la Unidad Educativa Atlantis Del Valle, se ha evidenciado cansancio, mal humor, falta de interés síntomas causados por el cambio de la educación presencial a la virtual, lo se ve reflejado en el desempeño y la calidad en el proceso de enseñanza de los maestros.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Conocidos son los estragos causados por la presencia del COVID 19 en diferentes ámbitos especialmente en la salud, en lo referente al trabajo ha sido necesario adaptarse a la denominada nueva normalidad que entre otras cosas favorece la implantación del teletrabajo. Resulta interesante conocer como el trabajo docente se ha incrementado a raíz de la adopción de esta modalidad y sobre todo como este aumento en su jornada de trabajo ha influido en su ánimo y en su salud. Las repuestas a estas interrogantes permitirán desarrollar una propuesta de coaching tendiente a minimizar el impacto negativo causado tras la inserción en esta modalidad.

IDEA PARA DEFENDER

¿La implementación de un programa de coaching dirigido a los docentes de la sección secundaria de la Unidad Educativa Atlantis Del Valle, minimizará el impacto negativo provocado por el cambio de trabajo a la modalidad virtual fruto del confinamiento experimentado por la pandemia del COVID 19?

OBJETIVO GENERAL

Diseñar un programa de coaching dirigido a los docentes de la sección secundaria de la Unidad Educativa Atlantis Del Valle; para minimizar el impacto de los efectos causados por la pandemia COVID 19 y maximizar el rendimiento en su desempeño como docentes.

Objetivos Específicos

- Recopilar el marco teórico de documentos y artículos científicos que sustenten la investigación de la propuesta.
- Realizar un levantamiento de información de primera línea a través de una encuesta que nos permita identificar, las emociones, sentimientos, perspectiva; así como también, los intereses de los docentes de la Unidad Educativa Atlantis Del Valle.
- Diseñar un programa de coaching que para minimizar el impacto de la transición de la metodología de educación.
- Realizar un cronograma de ejecución para para la posible implementación del programa propuesto.

JUSTIFICACIÓN

Después de experimentar una crisis sanitaria por la presencia del COVID 19, las consecuencias para la salud física de las personas han sido notorias en diferentes aspectos, sobre todo en el ámbito laboral, por lo que han sido objeto de atención por parte de diferentes profesionales como médicos y psicólogos, no obstante, el estudio de sus consecuencias en el ámbito psicológico ha sido relegado a un segundo plano.

En lo referente al aspecto laboral, la mayor parte de la población mundial se inclinó por la modalidad de teletrabajo que si bien tuvo varios beneficios como en el ámbito educativo, constituyó una sobrecarga de trabajo al docente. En lo referente al aspecto laboral, la mayor parte de la población mundial se inclinó por la modalidad de teletrabajo que si bien tuvo varios beneficios como en el ámbito educativo, constituyó una sobrecarga de trabajo al docente. En lo referente al aspecto laboral, la mayor parte de la población mundial se inclinó por la modalidad de teletrabajo que si bien tuvo varios beneficios como en el ámbito educativo, constituyó una sobrecarga de trabajo al docente.

Precisamente varios de los trastornos mencionados en el informe antes señalado se evidenciaron entre los miembros del cuerpo docente de la sección secundaria de la Unidad Educativa Atlantis del Valle.

La Unidad Educativa Atlantis Del Valle y especialmente la sección secundaria adoptaron esta modalidad, ofreciendo una educación de calidad pese a las adversidades.

Las consecuencias se evidenciaron pocas semanas después de adoptar esta modalidad, siendo el estrés laboral motivo de permanentes desequilibrios en la salud física y mental de los maestros. Por tal motivo resulta oportuno implementar un programa de coaching dirigido al personal docente de la institución mencionada a fin de minimizar el estrés del cambio de modalidad trabajo ejercido en estos últimos dos años.

LINEAS Y SUBLINEAS DE INVESTIGACIÓN

Línea de investigación de la Carrera	Economía al servicio de la sociedad
Sub líneas de investigación de la Carrera	Administración y diseño de procesos de gestión del Talento Humano

Materias integradoras.

Eje de formación	Resultado de aprendizaje	
	Gestión integral del Talento humano	Comprende el proceso y los roles de gestión de recursos humanos en el cambio estratégico y operativo en las organizaciones, considerando su contribución a los resultados de la empresa.
	Psicología Organizacional	Integra los conocimientos del comportamiento humano a las organizaciones, analizando las conductas y competencias requeridas por las organizaciones de alto desempeño.
	Psicología Laboral	Maneja adecuadamente el concepto de empresa. Analiza el proceso de comunicación lo que le permite transmitir adecuadamente el mensaje dentro del ambiente laboral y reconoce y maneja a través de estrategias los conflictos dentro de la empresa.
	Condiciones y ambiente de trabajo	Manejar un conjunto de técnicas e instrumentos conceptuales y prácticos básicos sobre higiene y seguridad laboral que le permitan al estudiante propiciar, ambientes de bienestar integral en el contexto socio laboral del personal bajo su dirección.
	Desarrollo Organizacional	Identifica y utiliza herramientas modernas de gestión del cambio organizacional, aplicando los principios y el proceso para planificar, diseñar, administrar, y controlar modelos de gestión empresarial.
	Seguridad y salud Ocupacional	Desarrolla la gestión del cuidado frente a problemas de salud ocupacional: mejorando el nivel de la salud de los trabajadores llevando a cabo procedimientos destinados a reducir y eliminar riesgos laborales para la salud de los trabajadores, organizando y gestionando los programas y actividades dedicados a la prevención y la promoción de la salud, recuperación y rehabilitación, favoreciendo ambientes de trabajo saludables

Fuente: Instituto Tecnológico Pichincha.

CAPITULO I

1 MARCOS DE REFERENCIA

1.1 MARCO TEÓRICO

En los últimos años se han desarrollado diferentes herramientas encaminadas a promover el liderazgo y el bienestar de los profesionales, en este contexto el coaching se ha convertido en una ayuda a nivel emocional capaz de promover procesos de reflexión y motivación.

En la medida en que la práctica del Coaching profesional sigue creciendo a nivel mundial, es necesario continuar revisando estándares para asegurar que el trabajo de los coaches está alineado con los patrones requeridos por las nuevas necesidades del mundo laboral. (Goldvarg, 2022).

Por lo antes mencionado se puede determinar que a través del manejo adecuado de pensamientos y emociones es posible fomentar el crecimiento en diversos contextos tanto a nivel personal como profesional.

El coaching es un proceso de trabajo personal y de autoliderazgo que la persona (llamada coachee, en inglés) hace acompañada de un especialista (el entrenador personal o el coach, en inglés) a fin de conseguir los objetivos que se plantea. Los objetivos pueden referirse a cualquier ámbito de su vida, y tienen que ser claros, específicos, medibles, realizables, relevantes, positivos y planificados en el tiempo. (Cabero, 2008)

En este sentido cada coach trabaja en pro de la negociación y el establecimiento de acuerdos. Estos acuerdos permitirán darnos cuenta de cuáles son los aspectos que nos limitan, y cuales son aquellos que nos permiten desarrollarnos. Un enfoque en el otro, celebrando la diversidad, y más aún, priorizando el potencial de cada uno.

El facilitador o coach debe tener la habilidad de encontrar las cualidades de su coachee, es importante indagar sobre su percepción de la vida, sus valores y creencias. Es primordial que el coach muestre en todo momento atención plena a fin de obtener una visión holística del proceso.

Una vez que se ha logrado lo anteriormente expuesto, se puede considerar que estamos ante un proceso realizado adecuadamente. El coaching es una herramienta importante enfocada en resaltar las potencialidades y cualidades del individuo, evidenciadas en la acción. No es otra cosa que prepararse para saber a ciencia cierta cómo nos relacionamos con el entorno y elegir una forma de hacerlo que nos permita concretar nuestros anhelos. Es la capacidad de darnos cuenta de nuestra realidad, también rescata la fuerza creativa de cada persona.

Un coach funciona como un observador diferente, que ve lo que no ven quienes están involucrados en la acción. Tiene la capacidad, además, de mostrarlo de tantas formas como sea necesario para que el “cliente” (el que es coacheado) pueda reconocer eso que no ve, y pueda “hacer algo” al respecto, cambiar su manera de observar, cambiar su manera de ser, cambiar sus acciones, cambiar su manera de relacionarse con lo que ocurre y, por ende, cambiar sus resultados. (Bicondoa, 2021).

Existen diferentes tipos de coaching, así como también distintas especialidades que cubren casi todas las necesidades del mercado. Cabe resaltar que merece especial atención las formas de hacer coaching y el estilo propio de cada coach, un coach puede tener distintas formaciones: con una fuerte base metodológica, con formación docente, o ser gestores en diferentes ámbitos cuyas habilidades muestran su experticia. Existen también coaches con formación en ramas relacionadas con la pedagogía que luego de años de práctica profesional deciden ampliar su rango de acción, precisamente la propuesta presentada nace de la fusión entre la actividad docente a nivel de educación secundaria y la inmersión paulatina en el campo de la formación como coach.

Existe una marcada diferencia entre una consultoría y el coaching, la principal es que el consultor provee soluciones a través de una intervención oportuna y un adecuado seguimiento. El coach no ofrece soluciones, tampoco sugiere ideas para ser consideradas, frecuentemente, cuando termina la consultoría, los empresarios o directivos buscan la ayuda del coach para que sus empleados puedan potenciar sus capacidades y logren concretar lo que el consultor manifestó.

La propuesta de sesiones de coaching para los docentes de la Unidad Educativa Atlantis del Valle tiene un tiempo limitado de duración, un enfoque de trabajo adecuado en relación a lo experimentado por la pandemia. En lo referente al proceso, la duración de las sesiones de coaching puede variar dependiendo del coach y las necesidades del coachee, y no es necesario que todas las sesiones se ajusten a un tiempo definido rígidamente.

El coach profesional no pretende buscar un por qué de la situación, pregunta para qué, desarrolla indagaciones tales como: ¿Cuál es el sentido de esto? ¿Cuál es la finalidad? ¿Concuerda con lo que quieres lograr?

Los resultados se traducen en evidencias visibles para todos los participantes. Por tal motivo, es importante, al inicio, determinar qué es lo que quiere lograr y cómo se lograrán los resultados. El

impacto del proyecto de coaching comienza en el plano individual, por el cambio de observador y sus consecuencias en la traducción en acciones y resultados.

Para lograr resultados óptimos el coach experimentado parte de un proceso de escucha activa que se traduce en el estar presente.

Estar presente significa silenciar la voz interior para estar totalmente concentrado en lo que dice el cliente y en lo que no dice, y permitir crear un espacio para que pueda expresarse libremente, sin preocuparse por los juicios del coach. (Goldvarg, 2021).

Durante las sesiones propuestas para el personal docente de la Unidad Educativa Atlantis Del Valle se dará especial énfasis al aspecto de la comunicación, enmarcada en los lineamientos de la escucha activa, proporcionando un ambiente cómodo para el couchee, tendiente a sacar el máximo provecho a cada jornada.

Durante la conversación de Coaching es fundamental “escuchar” las preocupaciones, los objetivos, los valores y las creencias del cliente en relación con lo que es posible y lo que no lo es. Del mismo modo, es esencial prestar atención a las creencias limitantes, a los pensamientos que el cliente tiene sobre lo que es posible en su vida y, si es apropiado, desafiar esas afirmaciones, siempre que se haga con respeto y después de solicitar permiso. Por ejemplo, el coach puede preguntar, “¿Me das permiso para que desafíe algo que acabas de decir?” (Goldvarg, 2021).

En la estructura de cada sesión planificada resulta importante que el coach sea consciente de lo que dice y hace, debe tener especial cuidado en no emitir su punto de vista, y que presente sus ideas como posibles interpretaciones de lo escuchado. “El coach puede tener sus propias ideas sobre la mejor solución para la inquietud que presenta el cliente, pero su trabajo es que el cliente encuentre esas soluciones por sí solo, sin que se le ofrezcan opiniones o juicios”. (Goldvarg, 2021). Más aún después de haber experimentado situaciones adversas de índole personal, familiar y profesional a raíz de la pandemia del covid 19.

1.2 MARCO CONCEPTUAL

Para la ejecución de este proyecto resulta imprescindible conocer ciertos conceptos que se enmarcan dentro de la propuesta a ser trabajada, no obstante, es oportuno considerar que el coaching surgió en los Estados Unidos hace aproximadamente 30 años con un enfoque encaminado a la preparación y ayuda de los deportistas profesionales.

“**Coaching** es un proceso de entrenamiento individual a través de la comunicación. Se trata de recorrer el camino que une la situación actual de un individuo con su meta deseada”. (Casado,2013). Por otro lado, el mismo autor nos ayuda a entender de mejor manera el coaching al afirmar que:

Es una forma de comunicación en la que se ayuda a un individuo a producir un resultado deseado, a partir de la toma de conciencia de la situación, y la resolución de las dificultades que se presenten. El coaching ayuda a establecer objetivos y a alcanzarlos. (Casado,2013).

En lo referente a otros conceptos importantes para comprender el coaching y sus aportes es importante mencionar que existen diferentes tipologías tales como el coaching ejecutivo, el coaching personal y coaching de equipos. Conocer los distintos tipos de coaching que existen nos ayudan a encaminar adecuadamente la propuesta presentada.

Coaching ejecutivo. es la aplicación más extendida del coaching. Consiste en un estilo de liderazgo diferente, una forma particular de selección de personal, y la creación de equipos de alto rendimiento. La figura central de toda esta actividad es el ejecutivo o la ejecutiva, al que en este capítulo llamaremos directivo-coach, por ser la misma persona quien ejerce funciones gerenciales y de coaching con sus colaboradores. (Casado,2013).

El coaching personal. es similar al coaching para ejecutivos en cuanto a la forma en la que se realiza: un proceso compuesto de una serie de sesiones, con el fin de que el cliente alcance el objetivo que se ha propuesto. Difiere del coaching ejecutivo en que un coach profesional, y no un directivo, es quien realiza el proceso con un cliente, incluso si la meta del cliente tiene relación con el tema laboral. Además, la persona entrenada no tendrá relación jerárquica alguna con el coach, sino que será una relación comercial de igual a igual. (Casado,2013).

Por último, cabe mencionar otra clasificación importante del coaching ya que se enfoca en el rendimiento de equipos.

En el coaching de equipos se aplican los mismos principios que en el coaching individual, no como si se realizara un proceso con cada integrante del equipo, sino como si el conjunto del equipo formara una sola unidad, con su propio nivel de consciencia y de responsabilidad. (Casado,2013).

Es necesario conocer otros componentes importantes dentro del proceso del coaching. “**El coach interno**/laboral es generalmente un gerente o directivo dentro de la organización del coachee con más experiencia y/o conocimiento en un papel o conjunto de habilidades de interés para el coachee”.(Perez,2017)

“El coach externo trabaja fuera de la organización del coachee y no necesita tener conocimiento específico o experiencia directa en el área del coachee-su experticia se centra en facilitar procesos de aprendizaje y crecimiento personal”. (Perez,2017)

Desde un punto de vista científico, **la inteligencia emocional** es la capacidad de percibir de forma precisa tus propias emociones y las de los demás: entender las señales que las emociones envían sobre las relaciones, y gestionar tus propias emociones y las de otros. (Reverté,2018)

La escucha activa es la buena capacidad de escuchar incluye interacciones que refuerzan la autoestima de la persona. Los que saben escuchar hacen que la conversación sea una experiencia positiva para la otra parte, y esto no ocurre cuando el oyente adopta una postura pasiva o crítica. (Rodríguez, 2020).

El juego de roles, se define como un juego interpretativo-narrativo en el que los participantes asumen el rol de personajes imaginarios, interpretan sus diálogos y describen sus acciones a lo largo de una trama o historia. No hay un guion fijo a seguir, ya que el desarrollo del relato depende por completo de las decisiones de los participantes. (Kaneko,2020)

CAPITULO II

2 DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA

2.1 Tipo de investigación

La investigación se desarrolló con un enfoque cualitativo (investigación – acción) ya que permite adentrarse en el análisis y la reflexión profunda de los acontecimientos estudiados. El método inductivo sirvió como modelo para la realización de este proyecto pues es importante analizar la situación de los maestros a raíz de la pandemia del COVID 19 desde lo particular a lo general.

En lo referente al alcance de la investigación (a quienes se estará realizando) el estudio iniciará con una exploración, encaminándose hacia lo descriptivo considerando que no existe información referente a las consecuencias de la sobrecarga de trabajo de los docentes en la modalidad virtual.

2.2 Técnicas e instrumentos de investigación

2.2.1 Encuesta

Como técnica de recolección de datos se utilizará la encuesta porque esta herramienta nos permite socializar y tomar información de primera mano a cerca de lo que estamos investigando.

2.2.2 Cuestionario

El instrumento utilizado para la recolección de datos en el presente proyecto es la Encuesta, dicho instrumento consta de 9 preguntas direccionadas a conocer la opinión de los Docentes de la sección secundaria de la Unidad Educativa Atlantis Del Valle sobre varios tópicos referentes a los inconvenientes experimentados a raíz de la pandemia del Covid 19, así como también sobre su interés en la participación en un programa de Coaching.

2.2.2.1 Formato de la encuesta

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO “HONORABLE CONSEJO PROVINCIAL DE PICHINCHA”

ENCUESTA DE OPINIÓN

OBJETIVO: La presente encuesta tiene como objetivo identificar las emociones, sentimientos, perspectiva; así como también, los intereses de los docentes de la Unidad Educativa Atlantis Del Valle.

Por lo que, le agradecemos contestar las preguntas con la mayor sinceridad ya que de esto depende el éxito del proyecto.

INSTRUCCIONES: Coloque una X en el paréntesis según sea su agrado, gracias por su colaboración

Edad: _____

Genero: _____

1. ¿Durante este año de pandemia usted ha sentido efectos negativos a nivel personal?

Si _____

No _____

2. De la lista de emociones que se presenta a continuación, elija una que haya causado dificultades en su rendimiento profesional.

Estrés _____

Incertidumbre _____

Angustia _____

Tristeza _____

3. ¿Considera usted que la carga laboral asignada durante las clases virtuales provocó desequilibrio en su salud?

Si _____

No _____

4. ¿Considera usted que es necesario adoptar nuevas herramientas de entorno al proceso enseñanza aprendizaje tales como coaching, Mindfulness, ¿entre otros?

Si _____

No _____

5. **¿Conoce usted sobre el coaching educativo para docentes?**

Si _____

No _____

6. **¿Alguna vez ha participado de una sesión de coaching?**

Si _____

No _____

7. **¿De acuerdo a su experiencia actual le gustaría la implementación de un programa de coaching dirigido a los docentes de la Unidad Educativa Atlantis del Valle?**

Si _____

No _____

8. **Desde su punto de vista ¿Considera importante el trabajo en el desarrollo de la inteligencia emocional para elevar su desempeño profesional?**

Si _____

No _____

9. **¿Considera que las consecuencias emocionales experimentadas tras la pandemia se encuentran influyendo en su desempeño como docentes?**

Si _____

No _____

Muchas gracias por su colaboración

2.3 Universo y muestra.

2.3.1 Universo

De acuerdo a la información proporcionada por el Departamento de Talento Humano de la Unidad Educativa Unidad Educativa Atlantis Del Valle actualizado en el 2022, en la institución se encuentran laborando 83 profesores de los cuales al centrarnos directamente a los docentes de la sección secundaria podemos decir que 25 de ellos cumplen con el requerimiento para ser investigados, representando para nuestro proyecto de investigación el universo.

2.3.2 Muestra

Importante es mencionar que, al tratarse de un número reducido de docentes, no es necesario emplear la fórmula para obtener la muestra probabilística simple, no obstante, es menester poner a consideración dicha fórmula elaborada en base a un error del 5%, con la precisión del 3% y un nivel de confianza del 95%.

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

2.3.3 Procesamiento de datos y presentación de la información

Luego de realizar la encuesta y recolectar los datos necesarios, la información para por un proceso que permite que los resultados sean interpretados de una forma más sencilla.

2.4 Resultados obtenidos

2.4.1 Presentación gráfica de resultados

A continuación, se presenta los datos recopilados a partir de las encuestas realizadas a un universo compuesto por 25 docentes de la Sección Secundaria de la Unidad Educativa Atlantis Del Valle.

Tabulación y análisis de las encuestas.

Pregunta 1

¿Durante este año de pandemia usted ha sentido efectos negativos a nivel personal?

Tabla 1.- Ha sentido cambios negativos a nivel personal

DATOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	17	68%
NO	8	32%
TOTAL	25	100%

Fuente: Garzón. L. (2022). Investigación de Campo. Unidad Educativa Atlantis del Valle, Quito-Ecuador.

25 respuestas

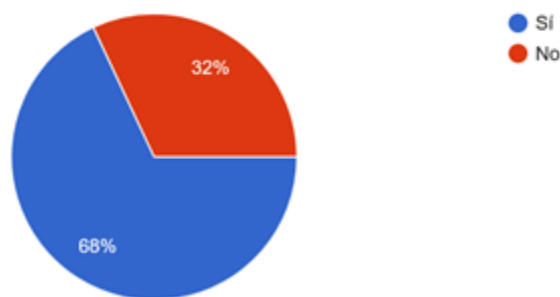


Ilustración 1.- Ha sentido cambios negativos a nivel personal

Fuente: Unidad Educativa Atlantis del Valle. Investigación de Campo. Quito-Ecuador. *Garzón. L (2022)*

Análisis e interpretación

El 64% de las personas encuestadas indican que si han sentido efectos negativos a nivel personal y el 38% en cambio no lo ha sentido. Analizando los resultados obtenidos se evidencia que la mayoría de encuestados experimentó efectos negativos a nivel personal debido al apareamiento de la pandemia

Pregunta 2

De la lista de emociones que se presenta a continuación, elija una que haya causado dificultades en su rendimiento profesional.

Tabla 2.- Que emoción ha causado dificultades en sus labores

DATOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ESTRÉS	13	52%
INCERTIDUMBRE	6	24%
ANGUSTIA	3	12%
TRISTEZA	3	12%
TOTAL	25	100%

Fuente: Garzón. L. (2022). Investigación de Campo. Unidad Educativa Atlantis del Valle, Quito-Ecuador.

24 respuestas

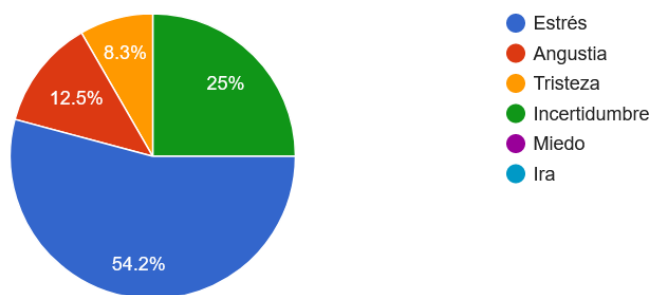


Ilustración 2.- Que emoción ha causado dificultades en sus labores

Fuente: Unidad Educativa Atlantis del Valle. Investigación de Campo. Quito-Ecuador. *Garzón. L (2022)*

Análisis e interpretación

A partir de la información obtenida se puede evidenciar que el estrés, la incertidumbre, la tristeza y la angustia fueron los principales inconvenientes a los que se enfrentaron los docentes encuestados durante la pandemia.

Pregunta 3

¿Considera usted que la carga laboral asignada durante las clases virtuales provocó desequilibrio en su salud?

Tabla 3.- La carga laboral en la virtualidad le generó desequilibrio

DATOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	19	76%
NO	6	24%
TOTAL	25	100%

Fuente: Garzón. L. (2022). Investigación de Campo. Unidad Educativa Atlantis del Valle, Quito-Ecuador.

25 respuestas

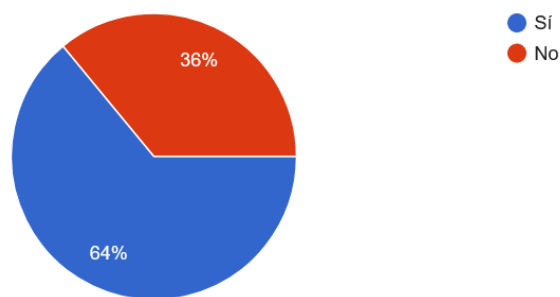


Ilustración 3.- La carga laboral en la virtualidad le generó desequilibrio

Fuente: Unidad Educativa Atlantis del Valle. Investigación de Campo. Quito-Ecuador. *Garzón. L (2022)*

Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos, se evidencia que prácticamente la mayoría de personas que laboraron en modalidad virtual experimentaron problemas de salud debido al aumento de la carga laboral

Pregunta 4

¿Considera usted que es necesario adoptar nuevas herramientas entorno al proceso enseñanza aprendizaje tales como coaching, Mindfulness, ¿entre otros?

Tabla 4.- Es necesario adoptar nuevas herramientas entorno al proceso enseñanza

DATOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	22	88%
NO	3	12%
TOTAL	25	100%

Fuente: Garzón. L. (2022). Investigación de Campo. Unidad Educativa Atlantis del Valle, Quito-Ecuador.

25 respuestas

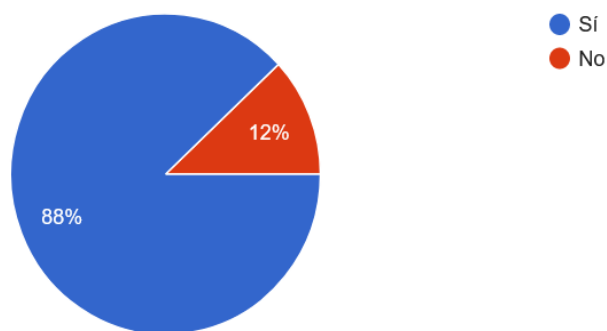


Ilustración 4.- Es necesario adoptar nuevas herramienta entorno al proceso enseñanza

Fuente: Unidad Educativa Atlantis del Valle. Investigación de Campo. Quito-Ecuador. *Garzón. L (2022)*

Análisis e interpretación

En este caso se puede observar que 23 encuestados consideran importante explorar nuevas herramientas como el mindfulness o el coaching para optimizar el proceso enseñanza aprendizaje.

Pregunta 5

¿Conoce usted sobre el coaching educativo para docentes?

Tabla 5.- Conoce sobre el Coaching educativo

DATOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	19	76%
NO	6	24%
TOTAL	25	100%

Fuente: Garzón. L. (2022). Investigación de Campo. Unidad Educativa Atlantis del Valle, Quito-Ecuador.

25 respuestas

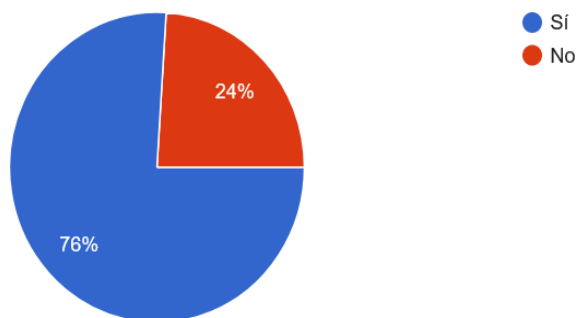


Ilustración 5.- Conoce sobre el Coaching educativo

Fuente: Unidad Educativa Atlantis del Valle. Investigación de Campo. Quito-Ecuador. *Garzón. L (2022)*

Análisis e interpretación

En base a los resultados obtenidos, cabe manifestar que la mayoría de los encuestados conoce sobre el coaching educativo para docentes, lo cual es beneficioso para la implementación de la propuesta.

Pregunta 6

¿Alguna vez ha participado de una sesión de coaching?

Tabla 6.- Conoce sobre el Coaching educativo

DATOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	17	68%
NO	8	32%
TOTAL	25	100%

Fuente: Garzón. L. (2022). Investigación de Campo. Unidad Educativa Atlantis del Valle, Quito-Ecuador.

25 respuestas

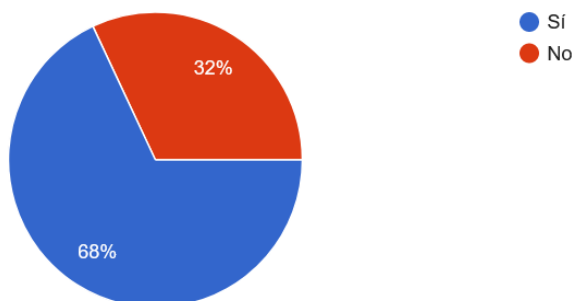


Ilustración 6.- Conoce sobre el Coaching educativo

Fuente: Unidad Educativa Atlantis del Valle. Investigación de Campo. Quito-Ecuador. *Garzón. L (2022)*

Análisis e interpretación

La mayor parte de los encuestados han participado en alguna sesión de coaching lo cual resulta muy importante para la implementación de la propuesta.

Pregunta 7

¿De acuerdo a su experiencia actual le gustaría la implementación de un programa de coaching dirigido a los docentes de la Unidad Educativa Atlantis del Valle?

Tabla 7.- Le gustaría la implementación del programa

DATOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	23	92%
NO	2	8%
TOTAL	25	100%

Fuente: Garzón. L. (2022). Investigación de Campo. Unidad Educativa Atlantis del Valle, Quito-Ecuador.

25 respuestas

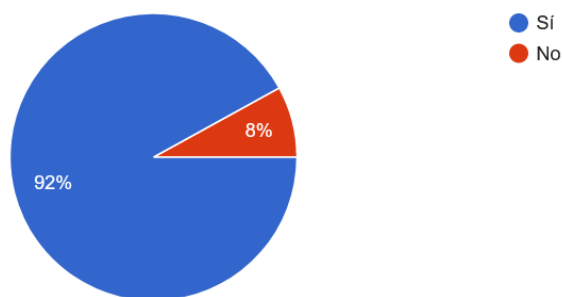


Ilustración 7.- Le gustaría la implementación del programa

Fuente: Unidad Educativa Atlantis del Valle. Investigación de Campo. Quito-Ecuador. *Garzón. L (2022)*

Análisis e interpretación

Según los resultados están interesados en la implementación de un programa de coaching dirigido al personal docente de la sección secundaria de la Unidad Educativa Atlantis Del Valle.

Pregunta 8

Desde su punto de vista ¿Considera importante el trabajo en el desarrollo de la inteligencia emocional para elevar su desempeño profesional?

Tabla 8.- Es importante el desarrollo de la inteligencia emocional

DATOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	25	100%
NO	0	0%
TOTAL	25	100%

Fuente: Garzón. L. (2022). Investigación de Campo. Unidad Educativa Atlantis del Valle, Quito-Ecuador.

25 respuestas

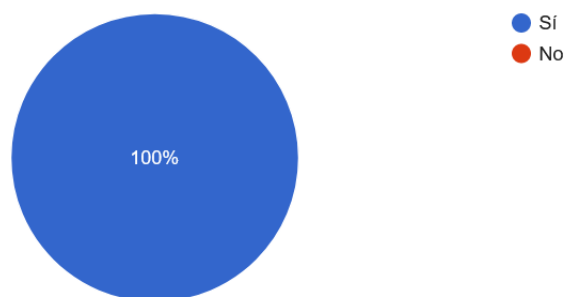


Ilustración 8.- Es importante el desarrollo de la inteligencia emocional

Fuente: Unidad Educativa Atlantis del Valle. Investigación de Campo. Quito-Ecuador. *Garzón. L (2022)*

Análisis e interpretación

En este caso se puede observar que la totalidad de los encuestados consideran importante el desarrollo de la inteligencia emocional para elevar su desempeño profesional, factor que favorecer la implementación de la propuesta denomina coaching para docentes.

Pregunta 9

¿Considera que las consecuencias emocionales experimentadas tras la pandemia se encuentran influyendo en su desempeño como docentes?

Tabla 9.- Las consecuencias emocionales influyen en su desempeño

DATOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	14	56%
NO	11	44%
TOTAL	25	100%

Fuente: Garzón. L. (2022). Investigación de Campo. Unidad Educativa Atlantis del Valle, Quito-Ecuador.

25 respuestas

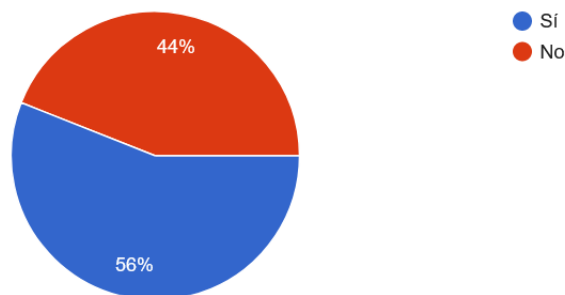


Ilustración 9.- Las consecuencias emocionales influyen en su desempeño

Fuente: Unidad Educativa Atlantis del Valle. Investigación de Campo. Quito-Ecuador. *Garzón. L (2022)*

Análisis e interpretación

En base a los resultados obtenidos, cabe manifestar que la mayoría de los encuestados afirma que las consecuencias emocionales experimentadas tras la pandemia se encuentran influyendo en su desempeño como docentes, lo cual deja entrever la importancia de la propuesta de las sesiones de coaching destinadas a los docentes de la unidad educativa Atlantis del Valle.

CAPITULO III

3 PROPUESTA DE PROGRAMA DE COACHING PARA DOCENTES

3.1 Unidad Educativa Atlantis del Valle



3.1.1 Perfil institucional

Para la ejecución de este proyecto resulta imprescindible conocer ciertos conceptos que se enmarcan dentro de la propuesta a ser trabajada, no obstante, es oportuno considerar que el coaching surgió en los Estados Unidos hace aproximadamente 30 años con un enfoque encaminado a la preparación y ayuda de los deportistas profesionales.

3.1.2 Misión

Para la ejecución de este proyecto resulta imprescindible conocer ciertos conceptos que se enmarcan dentro de la propuesta a ser trabajada, no obstante, es oportuno considerar que el coaching surgió en los Estados Unidos hace aproximadamente 30 años con un enfoque encaminado a la preparación y ayuda de los deportistas profesionales.

3.1.3 Visión

Para la ejecución de este proyecto resulta imprescindible conocer ciertos conceptos que se enmarcan dentro de la propuesta a ser trabajada, no obstante, es oportuno considerar que el coaching surgió en los Estados Unidos hace aproximadamente 30 años con un enfoque encaminado a la preparación y ayuda de los deportistas profesionales.

3.2 Propuesta

Una vez Tabuladas y analizadas las respuestas de la encuesta podemos generar una metodología y herramientas que nos permitan, diseñar un programa de coaching dirigido a los docentes de la sección secundaria de la Unidad Educativa Atlantis del Valle; para minimizar el impacto de los efectos causados por la pandemia COVID 19 y maximizar el rendimiento en su desempeño como docentes la misma que se detalla a continuación.

3.2.1 Programa de coaching:

Tabla 10.- Programa de coaching

Módulos	Objetivo	Dirigido a:	Número de horas	Costo.
Inteligencia emocional	Desarrollo de estrategias que permitan reconocer y controlar las emociones propias y colectivas.	25 docentes	12 horas	\$540.00
Escucha Activa	La escucha activa es la base de una buena comunicación, ya que permite el desarrollo de los tres dominios, lenguaje, ser, cuerpo.	25 docentes	12 horas	\$540.00

Fuente: Elaboración propia


3.2.2 Fichas Técnicas

Para desarrollo de los diferentes módulos a ha diseñado las siguientes fichas técnicas que nos permitirán ejecutar el programa de una forma técnica las mismas que se desarrollan a continuación:

3.2.3 Ficha técnica Módulo 1

3.2.3.1 Módulo 1 “Reconócete”

Tabla 11.- Ficha técnica para el desarrollo de manejo de emociones

Facilitador	Luis Garzón (Educador Coach)		
Título del Módulo I		Duración del módulo Desde: 01/08/2022 Hasta: 26/08/2022 # horas: 12 12 sesiones	
Reconócete			
INDAGACIÓN: DETERMINACIÓN DEL PROPÓSITO DEL MÓDULO.			
Concepto clave: Comunicación	Conceptos relacionados: Desarrollo	Contexto Global: Equidad y desarrollo	
Enunciado de indagación			
La implementación de un programa de coaching dirigida a docentes, estimula el <i>desarrollo</i> de una <i>comunicación</i> asertiva, consolidando la inteligencia emocional.			
Preguntas de indagación			
Fácticas: ¿Qué es el coaching? ¿Cuáles son los tipos de coaching existentes? ¿Qué es la inteligencia emocional?			

Conceptuales:

¿De qué manera un programa de coaching dirigido a docentes tras la pandemia del COVID19 ayuda a mejorar su rendimiento y su inteligencia emocional?

¿Cómo el manejo de las emociones puede aportar al desarrollo profesional de los docentes?

¿De qué forma el conocer y expresar las emociones facilitan el desarrollo de la inteligencia emocional?

Debatibles:

¿Hasta qué punto resulta importante conocer las emociones, para un desarrollo eficaz de la inteligencia emocional?

¿En qué medida el lenguaje corporal, es importante para un buen manejo de la inteligencia emocional?

Objetivos

Objetivos específicos de la capacitación	Descripción breve de la(s) tarea(s) de evaluación sumativa:	Relaciones entre la (s) tarea (s) de evaluación sumativa y el enunciado de indagación:
<p>A) Conocimiento y comprensión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Usar vocabulario en contexto • Demostrar conocimiento y comprensión de los contenidos y conceptos específicos del módulo propuesto mediante descripciones, explicaciones y ejemplos <p>B) Comunicación:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Comunicar información e ideas con claridad - Organizar la información y las ideas de forma eficaz para plasmarlo en el presente módulo <p>C) Pensamiento crítico:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Identificar los aspectos principales de ideas, acontecimientos, representaciones visuales o argumentos - Usar información para justificar una opinión 	<p>GRASPS (Anexo 1) (Objetivo, Rol, Audiencia, Situación, Producto, Estándares y criterios para el éxito)</p> <p>Objetivo Desarrollo de estrategias que permitan reconocer y controlar las emociones propias y colectivas.</p> <p>Función Cada participante asumirá su rol específico para resolver una problemática en el aula de clase, a través de una mesa de la paz. Los roles de los participantes serán: Coach, los coachee, el</p>	<p>Mediante el GRASPS propuesto como herramienta para la puesta en práctica de la mesa de paz, los participantes comprenderán que la implementación de un programa de coaching dirigida a docentes, estimula el desarrollo de una comunicación asertiva, consolidando la inteligencia emocional.</p>

	<p>secretario, el Mediador o Vocero.</p> <p>Destinatarios</p> <p>Docentes sección Secundaria de la Unidad Educativa Atlantis Del Valle.</p> <p>Situación</p> <p>Después del apareamiento de COVID-19, los docentes evidencian problemas de estrés, ansiedad y depresión por el confinamiento durante la pandemia y su adaptación al retorno a la modalidad de educación presencial.</p> <p>Producto</p> <p>Mesa de la Paz (Herramienta utilizada en las sesiones de coaching para la resolución de problemas) con evidencia fotográfica y de video.</p> <p>Normas para alcanzar el éxito</p> <p>Rúbrica socializada previamente con los participantes en base a la temática desarrollada en el módulo 1 (Anexo1)</p>	
<p>Requisitos de competencias básicas para la resolución de conflictos, utilizando la inteligencia emocional como herramienta educativa</p>		
<p>4.2 Resultados esperados</p> <p>4.2.1 En el ámbito laboral:</p> <p>a) Potencia el desarrollo de las competencias emocionales</p> <p>b) Predice el bienestar psicológico general de las personas o el éxito en la vida</p>		

- c) Capacita para afrontar los retos del día a día
- d) Su carencia causa una serie de prejuicios negativos en el profesorado, como por ejemplo frustración, ansiedad baja autoestima etc.

4.2.3 Beneficios para el docente:

- a) Recursos y herramienta para lograr profesores emocionalmente equilibrados.
- b) Un clima favorable para un aumento del aprendizaje en el sistema educativo.
- c) Expresión y evaluación de las emociones para un mayor conocimiento.
- d) Progreso en desarrollo de habilidades para la vida personal.

ACCIÓN: ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE A TRAVÉS DE LA INDAGACIÓN.

Contenidos	Temática a desarrollar
<ul style="list-style-type: none"> • Escuchar a los docentes y sus emociones. • Julio Olalla: Reflexiones sobre emociones. • ¿Cómo aprender de las emociones? • Conozco y expreso emociones. • Juego de la inteligencia emocional (Rol del docente) 	<p>-Escuchar a los docentes y sus emociones.</p> <p>Planificar metas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar conversaciones efectivas • Desarrollar una buena escucha • Accionar proactivamente • Responsabilizarse y comprometerse con los resultados • Generar estados de ánimo adecuados para la acción • Desarrollar la creatividad • Obtener herramientas de motivación • Cambiar nuestra corporalidad. <p>-Julio Olalla: Reflexiones sobre emociones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis del video. • Plenaria. • Ronda de preguntas. • Reflexión. <p>- ¿Cómo aprender de las emociones?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento de sus capacidades cognitivas y emocionales. • Meta cognición emocional.

- Reflexión sobre las emociones.

-Conozco y expreso emociones.

- Cómo se puede enseñar la comprensión y expresión de emociones.
- Expresión verbal y no verbal.
- Identificación y comunicación de sentimientos.

-Juego de la inteligencia emocional (Rol del docente)

- Capacidad de gestionar las emociones.
- Capacidad de motivación personal.
- Identificar las emociones primarias.

Recursos

Bibliografía:

Cabero Jounou, M. (2008). El coaching emocional. Cataluña, Spain: Editorial UOC. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/itieccuador/56414?page=12>.

Tecnológicos:

- **Computador**
- **Internet**
- **Videos**
- **Plataforma eLibro**
- **Proyector**

Otros


- **Aulas**
- **Pizarrones**
- **Tarjetas de valores**

<i>REFLEXIÓN: CONSIDERACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN, EL PROCESO Y EL IMPACTO DURANTE EL MODULO 1.</i>		
Antes del desarrollo del módulo 1	Durante el desarrollo del módulo 1	Después del desarrollo del módulo 1
<p>La temática a ser trabajada durante el desarrollo del primer módulo, se presenta estimulante para los participantes. Por otro lado, el GRASPS relacionado con La implementación de una Mesa de la paz, posibilitará un aprendizaje significativo de los contenidos planteados para esta fase, ya que los participantes aprenderán haciendo y además fortalecerán las competencias determinadas para quienes se desempeñan como docentes.</p>	<p>Paulatinamente los participantes estarán en la capacidad de asimilar los conocimientos adquiridos y aplicarlos en nuevos contextos, posibilitando el aprendizaje significativo.</p>	

Fuente: Elaboración propia

3.2.3.2 Módulo 2

Tabla 12.- Modulo 2

Facilitador	<ul style="list-style-type: none"> Luis Garzón (Educador Coach) 	 <p>Programa de Coaching 2022</p>	
Título del Módulo 2		Duración de la capacitación Desde: 29/08/2022 Hasta: 23/09/2022 # horas: 12 12 Sesiones	
Escucha Activa			
<i>INDAGACIÓN: DETERMINACIÓN DEL PROPÓSITO DEL MÓDULO.</i>			
Concepto clave: Comunicación	Conceptos relacionados: Desarrollo	Contexto Global: Equidad y desarrollo	
Enunciado de indagación			
La escucha activa es la base de una buena comunicación, ya que permite el desarrollo de los tres dominios, lenguaje, ser, cuerpo.			
Preguntas de indagación			
Fácticas: ¿Qué es la escucha activa? ¿Qué es la comunicación? ¿Cuáles son los tipos de comunicación existentes?			

Conceptuales:

¿De qué manera los 4 dominios, lenguaje, ser, emoción y cuerpo facilitan el proceso de escucha activa?

¿Cómo la lectura de la corporalidad benéfica al proceso de la escucha activa?

¿De qué manera la escucha activa es fundamental en el proceso enseñanza aprendizaje?

Debatibles:

¿En qué medida la música es efectiva, para una escucha activa eficaz?

¿En qué medida el despertar de una conciencia corporal, es fundamental para activar la escucha activa?

Objetivos

Objetivos específicos de la capacitación	Descripción breve de la(s) tarea(s) de evaluación sumativa:	Relaciones entre la (s) tarea (s) de evaluación sumativa y el enunciado de indagación:
<p>A) Conocimiento y comprensión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Usar vocabulario en contexto • Demostrar conocimiento y comprensión de los contenidos y conceptos específicos del módulo propuesto mediante descripciones, explicaciones y ejemplos <p>B) Comunicación:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Comunicar información e ideas con claridad - Organizar la información y las ideas de forma eficaz para plasmarlo en el presente módulo 	<p>GRASPS (Anexo 1) (Objetivo, Rol, Audiencia, Situación, Producto, Estándares y criterios para el éxito)</p> <p>Objetivo La escucha activa es la base de una buena comunicación, ya que permite el desarrollo de los tres dominios, lenguaje, ser, cuerpo.</p> <p>Función</p>	<p>Mediante el GRASPS propuesto como herramienta para la puesta en práctica de la del taller interactivo sobre la escucha activa, los participantes aplicaran e implementaran cada una de los componentes de la escucha activa.</p>

<p>C) Pensamiento crítico:</p> <p>-Identificar los aspectos principales de ideas, acontecimientos, representaciones visuales o argumentos</p> <p>- Usar información para justificar una opinión</p>	<p>Taller con ejercicios prácticos sobre la escucha activa con el personal docente. Cada maestro tendrá un rol dentro de cada uno de los componentes de la misma.</p> <p>Destinatarios</p> <p>Docentes sección Secundaria de la unidad Unidad Educativa Atlantis Del Valle</p> <p>Situación</p> <p>Después del aparecimiento de COVID-19, los docentes evidencian problemas de estrés, ansiedad y depresión por el confinamiento durante la pandemia y su adaptación al retorno a la modalidad de educación presencial.</p> <p>Producto</p> <p>Taller práctico e interactivo sobre la escucha activa con el personal docente.</p> <p>Normas para alcanzar el éxito</p> <p>Rúbrica socializada previamente con los participantes en base a la</p>	
--	--	--

	temática desarrollada en el módulo 1 (Anexo1)	
Requisitos de competencias básicas para una escucha activa eficaz.		
4.2 Resultados esperados		
4.2.3 Beneficios para el docente:		
<ul style="list-style-type: none"> • Mantener contacto visual. • Sonorización • Tener una postura corporal receptiva. • Mantener la atención y no distraerse. • Emitir palabras de refuerzo o validación. • Parafrasear o repetir el mensaje de manera propia. • Hacer preguntas alusivas a lo que se escucha. • Repetición. 		
<u>ACCIÓN: ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE A TRAVÉS DE LA INDAGACIÓN.</u>		
Contenidos	Temática a desarrollar	
<ul style="list-style-type: none"> • El despertar por una conciencia corporal. • Comunicación verbal, no verbal, táctica. • Coaching expresivo • Los tres dominios: lenguaje, ser, emoción, cuerpo. 	<p>-El despertar por una conciencia corporal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar un taller de danza primal • Ejercicios de música terapia. <ul style="list-style-type: none"> • Ejercicios de corporalidad activa <p>- Comunicación verbal, no verbal, táctica.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Juegos prácticos con la escucha verbal y no verbal • Conclusiones grupales sobre el taller interactivo. <p>- Coaching expresivo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento de yo interior • Aplicación práctica y reflexiones en diseño, a través de dibujos en papelotes. <p>-Los tres dominios: lenguaje, ser, emoción, cuerpo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dinámica de integración. 	

Recursos		
<u>Bibliografía:</u>		
Cabero Jounou, M. (2008). El coaching emocional. Cataluña, Spain: Editorial UOC. Recuperado de https://elibro.net/es/ereader/itiececuador/56414?page=12 .		
<u>Tecnológicos:</u>		
<ul style="list-style-type: none"> • Computador • Internet • Videos • Plataforma eLibro • Proyector 		
<u>Otros</u>		
<ul style="list-style-type: none"> • Aulas • Pizarrones • Papelotes • Marcadores • Audio y Video 		
<i>REFLEXIÓN: CONSIDERACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN, EL PROCESO Y EL IMPACTO DURANTE EL MODULO 2.</i>		
Antes del desarrollo del módulo 2	Durante el desarrollo del módulo 2	Después del desarrollo del módulo 2
La temática a ser trabajada durante el desarrollo del segundo módulo, se presenta estimulante para los participantes. Por otro lado, el GRASPS relacionado con el taller de escucha activa, posibilitará un aprendizaje significativo de los contenidos planteados para esta fase, ya que los participantes aprenderán haciendo y además fortalecerán las competencias determinadas para quienes se desempeñan como docentes.	Paulatinamente los participantes estarán en la capacidad de asimilar los conocimientos adquiridos y aplicarlos en nuevos contextos, posibilitando el aprendizaje significativo.	

Fuente: Elaboración propia

3.2.4 Cronograma

Tabla 13.- Cronograma de actividades

CRONOGRAMA										
Programa de coaching para los docentes de la sección secundaria de la unidad Educativa “Unidad Educativa Atlantis Del Valle”										
TEMÁTICA	Semana 1 01/08/2022 al 05/08/2022	Semana 2 08/08/2022 al 12/08/2022	Semana 3 15/08/2022 al 19/08/2022	Semana 4 22/08/2022 al 26/08/2022	Semana 5 29/08/2022 al 02/09/2022	Semana 6 05/09/2022 al 09/09/2022	Semana 7 12/09/2022 al 16/09/2022	Semana 8 19/09/2022 al 23/09/2022	Observaciones.	
Modulo #1 Reconócese	Taller	Taller	Taller	Taller	Taller	Taller	Taller	Taller		
Escuchar a los docentes y sus emociones. Julio Olallia: Reflexiones sobre las emociones.	1h	1h	1h							
¿Cómo aprender de las emociones?		1h	1h	1h						
Conozco y expreso emociones.			1h	1h	1h					
Juego de la inteligencia emocional (Rol del Docente)				1h	1h	1h				
Modulo #2 Escucha Activa										
El despertar por una conciencia emocional.					1h	1h	1h			
Comunicación verbal, no verbal y táctica.						1h	1h	1h		
Coaching expresivo							1h	1h	1h	
Los tres dominios: Lenguaje, ser, emoción, cuerpo.								1h	1h	1h

Fuente: Elaboración propia

3.2.5 Presupuesto

La capacitación tendrá un costo total de \$ 1.160 o lo que equivale a \$ 46,40 dólares americanos por participante, dentro de este rubro están contemplados los gastos de lunch y servicios de logística. La capacitación tendrá una duración de ocho semanas divididas en dos fases.

3.2.5.1 Presupuesto módulo 1

Tabla 14.- Presupuesto modulo uno

Número de participantes 30						
Taller#1	Semana 1 Días del taller 3	Semana 2 Días del taller 3	Semana 3 Días del taller 3	Semana 4 Días del taller 3	Valores	Valor unitario
Materiales	20.00	20.00	20.00	20.00	100.00	4.00
Capacitador	120.00	120.00	120.00	120.00	480.00	19.20
					Subtotal	23.20
					Total, unitario	23.20
					Total, por grupo	580.00

Fuente: Elaboración propia

3.2.5.2 Presupuesto módulo 2

Tabla 15.- Presupuesto modulo dos

Número de participantes 30						
Taller#1	Semana 1 Días del taller 3	Semana 2 Días del taller 3	Semana 3 Días del taller 3	Semana 4 Días del taller 3	Valores	Valor unitario
Materiales	20.00	20.00	20.00	20.00	100.00	4.00
Capacitador	120.00	120.00	19.20	120.00	480.00	19.20
					Subtotal	23.20
					Total unitario	23.20
					Total por grupo	580.00

Fuente: Elaboración propia

3.2.5.3 Costo total de la propuesta

Tabla 16.- Costo total de la propuesta

Costo total de la propuesta de coaching (25 participantes)	
Total, por grupo	\$ 1,160
Costo individual	\$ 46.40

Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Mediante investigación realizada en el presente proyecto podemos determinar las siguientes conclusiones:

- ✓ El programa de coaching para docentes de la sección secundaria de la Unidad educativa Atlantis del Valle fortaleció las habilidades de los educadores a la vez que evidenció su capacidad de adaptación a los cambios experimentados en el ámbito educativo debido a la pandemia
- ✓ Los colaboradores de la institución reconocen la importancia del programa de coaching educativo y afirman la necesidad de su uso dentro de las instalaciones de la unidad educativa.
- ✓ Lo que se espera de un docente tras recibir el taller de coach es que posea una serie de herramientas que le ayuden a ejercer su profesión adecuadamente, dichas herramientas pueden ser: escucha activa, predisposición, saber hacer su trabajo, ser competente, buen ánimo, una actitud mental positiva... y sobre todo un manejo adecuado del stress y la presión.
- ✓ En definitiva, gracias a este programa los docentes, bajo los parámetros del coaching, se conocen a sí mismo, manejan el stress, tienen claros cuáles son sus objetivos, los valores y las creencias que los motivan, y su bienestar se evidencia en las aulas.
- ✓ En conclusión, después de la participación en el Programa de Coaching para docentes, los maestros habrán desarrollado habilidades que le permitirán entender al alumnado, no darán consejos ni una solución ya hecha, simplemente ayudarán al alumno a desarrollar sus propios recursos, a ser conscientes de sus propias habilidades y limitaciones, y a ser capaz de alcanzar los objetivos o las metas que se ha trazado, pese al stress y la frustración.

Recomendaciones

- ✓ Realizar investigaciones constantes sobre el estado actual de los docentes y las afecciones en sus desempeños para generar análisis y estrategias que permitan crear mejora continua en las actividades desarrolladas en la unidad educativa.

- ✓ Realizar análisis de los resultados de los colaboradores luego del programa para verificar la productividad y el cumplimiento de objetivos.
- ✓ Mantener talleres que ayuden a los colaboradores a conocer más sobre las emociones y su repercusión en el trabajo, a su vez técnicas que permitan mejorar el ambiente y solucionar de forma asertiva las problemáticas que se deriven de su actividad profesional.

BIBLIOGRAFÍA

- Bicondoa, L. y Fernández, M. (2021). Estrategias de coaching ejecutivo: de la práctica a la teoría. Buenos Aires, Ediciones Granica. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/itiecudador/199870?page=11>.
- Cabero Jounou, M. (2008). El coaching emocional. Cataluña, Spain: Editorial UOC. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/itiecudador/56414?page=12>.
- Egas, E. (diciembre de 2018). GRASPS para invertir el aprendizaje. Revista Para el Aula, 28, 16-18. https://www.usfq.edu.ec/sites/default/files/2020-07/pea_028_0006.pdf
- Goldvarg, D. Escalante, A. L. y Perel, N. (2022). El ser y el hacer del coach: perspectivas de 29 Master Coaches. 1. Buenos Aires, Ediciones Granica. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/itiecudador/218584?page=2>.
- International Baccalaureate Organization. (2014). El programa De Los Años Intermedios de los principios a la práctica [versión pdf]. Organización del Bachillerato internacional. [Principiosalapractica.pdf \(sas-teach.com\)](https://sas-teach.com/Principiosalapractica.pdf)
- Menéndez L. J. (2016). Principios del Coaching. Madrid, Spain: Bubok Publishing S.L. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/itiecudador/51244?page=86>.
- Pérez Rodríguez, M. D. (Coord.) (2017). Coaching. Málaga, Editorial ICB. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/itiecudador/113235?page=15>.
- Recas, L. M. y García Callejón, B. (2017). Coaching y liderazgo personal. Madrid, Spain: Ministerio de Educación y Formación Profesional de España. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/itiecudador/49436?page=10>.
- Reverté, E. (Il.) y Merino Gómez, B. (Trad.) (2018). Inteligencia emocional. Boston, Editorial Reverté. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/itiecudador/105550?page=17>.

Rodríguez, A. (II.) y Reverté, R. (II.) (2020). Saber escuchar. Barcelona, Editorial Reverté. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/itiecuaador/125930?page=18>

Rojas Pedregosa, P. (2019). Inteligencia y gestión emocional del profesorado en la escuela. Sevilla, Wanceulen Editorial. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/itiecuaador/111787?page=86>.

Kaneko Aguilar, J. J. (2020). Story cards para la gestión de talento: storytelling, storyboard y role-playing game. Lima, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/itiecuaador/171644?page=110>.

Yuste, F. (2010). Herramientas de coaching personal. Bilbao, Spain: Editorial Desclée de Brouwer. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/itiecuaador/47917?page=29>.

ANEXOS

Anexo 1. GRASPS

Herramienta pedagógica aplicable a todo ámbito o nivel educativo, permite transferir los conocimientos para resolver problemas.	
GOAL (objetivo)	<ul style="list-style-type: none"> •Tu tarea es: •El objetivo es: •El problema o desafío es:
ROLE (papel a desempeñar)	<ul style="list-style-type: none"> •Tú eres: •Te han pedido que: •Tu trabajo es:
AUDIENCE (público objetivo)	<ul style="list-style-type: none"> •Tus clientes son: •El público objetivo es: •Necesitas convencer de:
SITUATION (ubicación del contexto y temática)	<ul style="list-style-type: none"> •El contexto en el que te encuentras es: •El desafío implica tratar con:
PRODUCT (producto)	<ul style="list-style-type: none"> •Crearás un: •Propuesta a desarrollar:
STANDARDS (estándares y criterios para el éxito)	<ul style="list-style-type: none"> •Su rendimiento requiere de: •Su trabajo será juzgado por: •Su producto debe cumplir los siguientes estándares:

Nota. Tomado de Egas, 2018, pp. 16-18

Anexo 2. Rúbrica de evaluación para el GRASPS

RÚBRICA DE EVALUACIÓN					
Módulo _____					
Nombre del participante _____					
Actividad _____					
COMPETENCIA	CRITERIO	4 Sobre el estándar	3 Cumple el estándar	2 Se aproxima al estándar	1 Debajo del estándar
Habilidades de comunicación	Habla claramente	Habla claramente todo (100-95%) del tiempo y no tiene mala pronunciación	Habla claramente todo (100-95%) del tiempo, pero con una mala pronunciación	Habla claramente la mayor parte (94 - 85%) del tiempo. No tiene mala pronunciación	A menudo habla entre dientes o no se le puede entender o tiene mala pronunciación
	Volumen	El volumen es lo suficientemente alto para ser escuchado por todos los participantes durante	El volumen es lo suficientemente alto para ser escuchado por todos los participantes al menos el 90% del tiempo	El volumen es lo suficientemente alto para ser escuchado por todos los participantes al menos el 80% del tiempo	El volumen con frecuencia es muy débil para ser escuchado por todos los participantes

		todo el recorrido.			
	Postura del cuerpo y contacto visual	Tiene buena postura, se ve relajado y seguro de sí mismo. Establece contacto visual con todos durante todo el recorrido.	Tiene buena postura y establece contacto visual con todos durante el recorrido	Algunas veces tiene buena postura y establece contacto visual	Tiene mala postura y/o no mira a las personas durante la sesión
Conocimientos	Conocimiento y comprensión del tema	Demuestra constantemente conocimiento y comprensión de los contenidos y conceptos específicos del curso recibido mediante descripciones, explicaciones y ejemplos	Demuestra con frecuencia conocimiento y comprensión de los contenidos y conceptos específicos del curso recibido mediante descripciones, explicaciones y ejemplos	Demuestra algunas veces conocimiento y comprensión de los contenidos y conceptos específicos del curso recibido mediante descripciones, explicaciones y ejemplos	Demuestra esporádicamente conocimiento y comprensión de los contenidos y conceptos específicos del curso recibido mediante descripciones, explicaciones y ejemplos

Nota. Adaptado de Pozo, 2016, p. 128

Anexo 3. Ficha para la organización de los módulos.

FICHA DE LA ACTIVIDAD		
Objetivos:		
Participantes	Temporalización	Localización
RECURSOS		
Materiales	Económicos	
Descripción detallada del itinerario y actividades a realizar:		
Evaluación:		
Capacitador:		

Nota. Adaptado de Pozo, 2016, p. 122

Anexo 4. Diario de aprendizaje

DIARIO DE APRENDIZAJE	
<p>Cita dos palabras – clave de lo revisado durante esta fase. Comenta por qué crees que son importantes.</p>	
Palabra clave	Es importante porque...
<p>¿Cómo me sentí? Describe que emociones has experimentado durante el desarrollo de esta fase.</p>	
<p>¿Qué puedo sacar de todo esto? Analiza lo que has aprendido, las oportunidades para cambiar y mejorar que te ha dado esta experiencia.</p>	
<p>¿Cómo puedo llevar a la práctica lo que he aprendido en este módulo? Describe todo aquello que debes hacer o la ayuda que necesitas para ser capaz de aplicar en otros contextos las habilidades que has desarrollado.</p>	

Nota. Adaptado de Pozo, 2016, p. 110