RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	Jorge Duban Caicedo Palacio
FACULTAD	Ciencias Administrativas y Económicas
PLAN DE ESTUDIOS	Administración de Empresas
DIRECTOR	Carlos Alberto Pacheco Sánchez
TÍTULO DE LA TESIS	Diseño de un modelo pedagógico para el fomento del Coaching empresarial en los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas de la UFPSO
TITULO EN INGLES	Design of a pedagogical model to promote business coaching in students of the Business Administration degree at UFPSO.

RESUMEN

Se diseñó un modelo pedagógico para el fomento del Coaching empresarial en los estudiantes de la carrera de Administración de empresas, para ello se aplicó dos instrumentos de recolección de información a los estudiantes y al plan de estudios; con resultados reflejados como la viabilidad de la implementación como electiva o asignatura en el programa, el interés como formación por parte de la población y la propuesta del modelo pedagógico.

RESUMEN EN INGLES

A pedagogical model was designed to promote business coaching in students of the Business Administration degree, for this two instruments for collecting information were applied to the students and the study plan; with results reflected such as the viability of implementation as an elective or subject in the program, the interest as training on the part of the population and the proposal of the pedagogical model.

PALABRAS CLAVES	Coaching, administración, motivación, estrategias, empoderamiento, liderazgo, acompañamiento, habilidades
PALABRAS CLAVES EN INGLES	Coaching, administration, motivation, strategies, empowerment, leadership, accompaniment, skills

CARACTERÍSTICAS

PÁGINAS: 92	PLANOS:	ILUSTRACIONES:	CD-ROM:

Diseño de un modelo pedagógico para el fomento del Coaching empresarial en los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas de la UFPSO

Jorge Duban Caicedo Palacio

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña

Administración de Empresas

MSc. Carlos Alberto Pacheco Sánchez

07 de febrero del 2024

Agradecimiento y dedicatoria

Es un privilegio para mi poder culminar este camino que me enseño y me formó tanto a nivel personal y profesional, donde se cruzaron y permanecen personas que fueron parte de este proceso a las cuales les agradezco el apoyo de cualquier índole; igualmente, agradecer primordial mente a Dios por la vida y el poder estar hoy escribiendo esta página, a mi familia, a la UFPSO específicamente al programa por darme la oportunidad de ejercer mi profesión en sus instalaciones, a cada compañero de clase con quien compartí y recibí apoyo; finalmente, a cada docente que me enseño desde sus experiencias y conocimientos profesionales.

Así mismo, dedicar este proyecto final el cual se logró la tesis meritoria, a las pocas personas que estuvieron en el camino y conocieron lo cual difícil fue, especialmente a mi madre Ana Elvira Palacio Acosta que es fiel testigo de cada sacrificio; además, dedicármelo a mí mismo y darme las gracias por no dejar de soñar y hacerlo realidad porque este logro no solo demuestra un título o un nota, sino la voluntad de nunca rendirme, que a pesar de cada obstáculo que se atravesó en el camino, cada lagrima, cada desesperación, cansancio y tristeza, nunca pensé en decir “no”; al contrario, agradezco cada momento difícil porque me fortaleció e hizo demostrar en mi un guerrero que con resiliencia logró su objetivo de hace 5 año atrás, porque no solo es aplaudir un resultado, sino el proceso que hay detrás de todo ello; lo cual con responsabilidad, disciplina, amor y pasión todo se puede hacer realidad, “soñar para vivir”.

Índice

Capítulo 1. Diseño de un modelo pedagógico para el fomento del Coaching empresarial en los estudiantes de la carrera de Administración de empresas de la UFPSO 8

1.1 Planteamiento del problema 8

1.2 Formulación del problema....11

1.3 Objetivos....11

1.3.1 Objetivo general 11

1.3.2 Objetivos específicos....12

1.4 Justificación 12

1.5 Delimitaciones 15

1.5.1 Delimitación geográfica 15

1.5.2 Delimitación temporal 15

1.5.3 Delimitación conceptual 15

1.5.4 Delimitación operativa 16

Capítulo 2. Marco referencial....17

2.1 Marco histórico 17

2.1.1 Marco histórico a nivel internacional 17

2.1.2 Marco histórico a nivel nacional 20

2.1.3 Marco histórico a nivel local....24

2.2 Marco contextual....24

2.3 Marco conceptual 27

2.4 Marco teórico 31

2.4.1 Teoría de la pirámide de Maslow o jerarquía de las necesidades humanas 31

2.4.2 Teoría de los 7 niveles de conciencia de Barrett....32

2.4.3 Teoría de las cuatro estaciones del coaching empresarial....34

2.5 Marco legal....36

2.5.1 Ley 30 de 1992....36

2.5.2 Constitución política de Colombia 1991....37

2.5.3 Ley 115 de febrero 8 de 1994....38

Capítulo 3. Diseño metodológico....39

3.1 Tipo de investigación 39
3.2 Población y muestra 39
3.2.1 Población 39
3.2.2 Muestra 40
Capítulo 4. Resultados 42
4.1 Diagnóstico de las condiciones del programa de Administración de empresas frente a los factores del Coaching empresarial 42
4.2 Habilidades y competencias determinadas del Coaching empresarial en los estudiantes del programa de Administración de empresas de la UFPSO 46
4.3 Proponer lineamientos, guía y metodología para fomentar el Coaching empresarial en los estudiantes del programa de Administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander, Ocaña 65
4.3.1 Lineamientos 65
4.3.2 Guías 66
4.3.3 Metodología 75
Capítulo 4. Conclusiones 76
Capítulo 5. Recomendaciones 78
Referencias 79
Apéndices 85

Lista de tablas

Tabla 1 Teoría de los 7 niveles de conciencia 32

Tabla 2 Encuesta a la directora del programa 42

Tabla 3 Género perteneciente 46

Tabla 4 Rango de edad 48

Tabla 5 Estrato socioeconómico 49

Tabla 6 Semestre cursando 50

Tabla 7 Conocimiento sobre el Coaching empresarial 52

Tabla 8 Espacios para relación del Coaching empresarial 54

Tabla 9 Asistencia a charlas sobre el Coaching empresarial 55

Tabla 10 Tema relacionado al Coaching empresarial en las asignaturas 56

Tabla 11 Importancia del conocimiento del Coaching empresarial 58

Tabla 12 Frecuencia del fomento del Coaching empresarial 59

Tabla 13 Diseño y ejecución de una asignatura o electiva 60

Tabla 14 Medio para el fomento del Coaching empresarial 62

Tabla 16 Habilidades y competencias a fortalecer 64

Tabla 15 Lineamientos 65

Tabla 17 Tipos de aprendizajes 69

Tabla 18 Características de la asignatura 73

Lista de figuras

Figura 1 Género perteneciente.....47

Figura 2 Rango de edad.....48

Figura 3 Estrato socioeconómico 49

Figura 4 Semestre cursando 51

Figura 5 Conocimiento sobre el Coaching empresarial 53

Figura 6 Espacios para relación del Coaching empresarial.....54

Figura 7 Asistencia a charlas sobre el Coaching empresarial 55

Figura 8 Tema relacionado al Coaching empresarial en las asignaturas.....57

Figura 9 Importancia del conocimiento del Coaching empresarial.....58

Figura 10 Frecuencia del fomento del Coaching empresarial.....59

Figura 11 Diseño y ejecución de una asignatura o electiva 61

Figura 12 Medio para el fomento del Coaching empresarial 62

Lista de apéndice

Apéndice A. Encuesta para el programa de Administración de empresas – Directora ... 85

Apéndice B. Encuesta para los estudiantes del programa de Administración de empresas 88

Capítulo 1. Diseño de un modelo pedagógico para el fomento del Coaching empresarial en los estudiantes de la carrera de Administración de empresas de la UFPSO

1.1 Planteamiento del problema

Es de gran relevancia comprender lo que concierna el Coaching empresarial en cada persona antes de liderar organizaciones, siendo así un mecanismo que permite el empoderamiento personal de cada individuo que conlleva a la motivación para que la empresa y su equipo enfrenten los retos causados en el proceso y, por ende, lograr los objetivos planteados. Igualmente, permitiéndole a cada colaborador estar preparado para creer en sí mismo, en sus capacidades y habilidades, que este direccionado al mejoramiento en el desempeño de sus actividades diarias en la empresa. Según Henric-Coll (2020) “El coaching empresarial es una acción directa sobre las personas que son los verdaderos autores y responsables de la competitividad empresarial.” Donde se comprende que cada persona que lidera y acciona actividades empresariales debe estar preparada en todo el contexto respecto al Coaching empresarial.

Para el reporte de Gallup en el documento de Bernal (2022) infiere que:

> Las antiguas formas de gestión basadas en la revisión anual del desempeño ya no funcionan. Esto ha sido un gran aprendizaje para los departamentos de Recursos Humanos con el fin de mejorar la satisfacción y rendimiento de los integrantes de un equipo.

Por consiguiente, todas las organizaciones a nivel mundial necesitan de un Coach que lidere a todos los colaboradores de las mismas, siendo de gran importancia en el mundo empresarial debido a que la adecuada aplicación de este método en las empresas permite el camino seguro de la mano del área de recursos humanos hacia el éxito; así mismo, se observa que cada organización en el mundo necesita desarrollar y potenciar las habilidades, las cualidades, las destrezas de los colaboradores, mejorando y/o aprovechando los valores de cada uno de ellos además, todas las organizaciones globales reconocen que el Coaching se prioriza debido a que permite un crecimiento sostenible en la competencia; es por ello que cada mejora en los procesos es fundamental para que las organizaciones establezcan un ambiente laboral seguro y permitir mejorar la comunicación la cual es necesaria para avanzar hacia el logro de los objetivos, para la federación internacional del Coaching en el documento de Etalentumblog (2021) menciona que el Coaching “es un proceso creativo de acompañamiento que inspira a las personas a maximizar su potencial. El 96% de las empresas que han probado este método lo repetirían en un futuro”. Este método permite en gran porcentaje, la efectividad en las empresas que lo aplican y es fundamental hacerlo constantemente para captar los fenómenos que se puedan presentar interna o externamente; igualmente, las debilidades generales y poderlas fortalecer para una mayor productividad empresarial.

Según La república (2021) infiere que:

> El efecto del Coaching en la productividad de la empresa MB Corp International S.A.C. Lima. El análisis descriptivo de la productividad antes y después de la implementación del coaching el cual arrojó 20% de mejora, sus componentes eficiencia y eficacia mejoraron en 17,5% y 22,5% respectivamente.

Por tal razón, el Coaching empresarial es necesario para todas las empresas de diferentes tipos a nivel mundial, nacional y local, es importante que cada empresa cuente con un coach ya sea externo o posiblemente un coach que pueda laborar dentro de la organización, siendo esta última pertinente que la persona que lidere una organización implemente una formación de Coaching en los colaboradores de su empresa desde sus conocimientos y experiencias en el tema para transformar, innovar y mejorar en cada toma de decisiones empresariales.

Es por ello que se ha evidenciado una necesidad en cada estudiante de la UFPSO específicamente de la carrera de Administración de empresas, donde no se ha priorizado totalmente el tema de Coaching empresarial; lo cual es de gran relevancia para todos los Administradores que hagan parte de empresas de diferentes índoles tener conocimiento y empoderamiento del mismo, porque el Coaching empresarial en la actualidad se caracteriza por ser un método que permite impulsar a las personas con la dirección de lograr sus propios objetivos en su plan de vida, aunque trae consigo un gran impacto para las personas; son pocos los estudios que demuestran ese impacto positivo y beneficios del mismo; por ende, cada estudiante de Administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander

Ocaña, tienen la necesidad del fomento de Coaching empresarial que les permita empoderarse como personas y profesionales para una mayor resolución de problemas al momento de administrar y dirigir sus propias vidas y así mismo a las empresas, lo cual se ha determinado que a lo largo de la carrera no existe una estrategia que ayude a cada estudiante directamente a autocuidarse, mejorando el autoconocimiento y las relaciones inter e intra personales y que mejor que la UFPSO y el programa formen Coaches que contemplen beneficios propios de visionarse como grandes gerentes e igualmente ayudar por medio de la experiencia y la transformación propia a las demás personas desde el acompañamiento.

1.2 Formulación del problema

¿Cuál es la importancia de diseñar un modelo pedagógico para el fomento del Coaching empresarial en los estudiantes de la carrera de Administración de empresas de la UFPSO?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Diseñar un modelo pedagógico para el fomento del Coaching empresarial en los estudiantes de la carrera de Administración de empresas de la UFPSO

1.3.2 Objetivos específicos

Realizar un diagnóstico de las condiciones del programa de Administración de empresas frente a los factores del Coaching empresarial

Determinar las habilidades y competencias del Coaching empresarial en los estudiantes del programa de Administración de empresas de la UFPSO

Proponer lineamientos, guía y metodología para fomentar el Coaching empresarial en los estudiantes del programa de Administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander, Ocaña

1.4 Justificación

El Coaching empresarial toma relevancia en cada persona generando valor al desempeño en las tareas asignadas en cuanto a su cargo para un mayor aprendizaje, siendo receptivos a los comentarios y aplicar metodologías por medio de este tema para tener la disposición de generar conocimientos y por ende, puedan mejorar en aspectos personales y profesionales; según Etalentumblog (2021) “Las empresas que apuestan por el coaching viven una profunda transformación, donde se prioriza el compromiso, la responsabilidad y la productividad. Se producen cambios de conducta en las personas, que pueden favorecer a la empresa.” Siendo evidente el cambio positivo que genera el Coaching empresarial no solo para las empresas, si no para quienes la dirigen y laboran en ellas.

Actualmente, se presentan diferentes cambios que necesitan adaptación; algunos de ellos es la inspiración y motivación por plantear y alcanzar objetivos que permiten la dirección a donde cada persona y empresa merece estar. Es por ello que la investigación en curso se realizó por que cada estudiante de la carrera de Administración de empresas en la UFPSO, requiere conocer y adquirir las habilidades gerenciales para que en el mundo laboral puedan identificar el rendimiento del trabajo de los colaboradores, igualmente, si cada uno de ellos necesitan mejorar las destrezas y cualidades o simplemente saber si todo está bien y felicitar a cada trabajador; todo ello desde el liderazgo transformacional y seguir en la búsqueda de estrategias de mejora para el beneficio propio y común, así mismo para que haya una interiorización en cada una de las competencias del estudiante como la responsabilidad, la autoestima, la creatividad y el control personal, con el objetivo de que cada estudiante opere en su ámbito de una mejor forma autónoma.

Por consiguiente, encontramos que cada vez existen personas que no se siente motivadas en su lugar de trabajo; según Manzanilla (s.f.) “La motivación laboral incide directamente en el rendimiento de los colaboradores. En efecto, cuando un colaborador siente que la empresa donde trabaja se preocupa por su bienestar, automáticamente incrementa su compromiso y participación dentro de la misma.” Es por ello que la falta de motivación se puede comprender a que no hay líderes idóneos en cada empresa para tomar decisiones, para escuchar al personal y controlar cada situación de manera correcta y lograr los objetivos colectivos, como resultados la empresa se verá afectada en su crecimiento, posicionamiento en el mercado y en la estabilidad emocional de cada trabajador; por tal razón la investigación presente se realizó para que cada estudiante de la carrera de Administración de empresas pueda estar formado y apoderarse de esta herramienta

de Coaching empresarial y evitar los riesgos y/o consecuencias que conlleva una inadecuada planeación, acompañamiento y relación con todos los colaboradores.

Por medio de la implementación del fomento de Coaching empresarial al programa, se reflejaran beneficios para la universidad, en cuestión de innovación, transformación y mayor educación de calidad, así mismo para los estudiantes que de una u otra forman podrán administrar su vida de una manera amena, empoderada y estable emocionalmente; igualmente, con un liderazgo transformacional en diferentes empresas y por medio de este estudio el autor y a quién este el alcance del mismo, desarrollará mejor sus conocimientos al frente de un tema tan necesario y de un gran índice de importancia que les genere visión y empoderamiento de mejora; según Rodriguez (2021) el Coaching como un beneficio "logra contagiar a los participantes con formas más positivas de colaborar, incluso cuando se presentan problemas con soluciones difíciles de alcanzar." Además, un Coach empresarial ayudará a crear un ambiente laboral seguro permitiendo un espacio saludable y en confianza para la pertinente relación de las personas, permitiendo la adaptación a los diferentes cambios del entorno para que cada colaborador fomente la comunicación y creatividad de acoplarse de manera eficaz a esos cambios y enfatizar el liderazgo organizacional por medio de los valores, de la comprensión y guía a cada persona.

1.5 Delimitaciones

1.5.1 Delimitación geográfica

El presente estudio se realizó dentro de las instalaciones de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.

1.5.2 Delimitación temporal

El estudio investigativo se proyectó a realizar en una duración de 8 semanas, luego de la aprobación del mismo.

1.5.3 Delimitación conceptual

En este estudio se abordaron temas tales como: Coaching, Administración, Motivación, Estrategias, Empoderamiento, Liderazgo, Acompañamiento y Habilidades; las cuales permitirán conocer el concepto y la importancia de cada tema tratado en la investigación para generar y fortalecer el conocimiento tanto para el autor, los estudiantes y para la universidad.

1.5.4 Delimitación operativa

De presentarse algún inconveniente dentro de la recolección de datos o cumplimiento de los objetivos se acudió y se dio una solución pertinente con el director de esta investigación, tomando en cuenta el alcance de los objetivos planteados en el presente estudio investigativo.

Capítulo 2. Marco referencial

2.1 Marco histórico

En estos marcos se relacionarán temas tanto a nivel mundial, nacional y local sobre el estudio tratado en el presente trabajo investigativo.

2.1.1 Marco histórico a nivel internacional

A nivel mundial el tema de Coaching ha venido tomando fuerzas al pasar de los años y se ha vuelto una opción muy utilizada por millones de personas para impactar de manera positiva en la vida de los demás tanto a nivel personal, como profesional lo cual la convierte como una herramienta idónea para incentivar, desarrollar y fortalecer las habilidades de cada individuo; donde son necesarias para una óptima relación con el entorno. Según Colombo (2020) “épocas de crisis, como la que trajo la pandemia del Covid-19, esta es una de las actividades de crecimiento exponencial y se augura que, en la transformación actual y la aceleración digital, sea uno de los sectores con mayor relevancia.” Por tal razón, la pandemia impactó de manera negativa en el estado emocional de millones de personas, donde utilizar herramientas como esta y demás son necesarias para mejorar y transformar esos factores que no están aportándole nada significativo a las personas y, por ende, conlleva a que en las organizaciones haya afectaciones y bajo rendimiento en el desempeño laboral.

Además, según Colombo (2020) “Uno de los puntos esenciales por los que el coaching tiene tanto éxito a nivel mundial es que no trabaja sobre el trauma, sino que parte del momento presente de la persona, y la acompañan hacia el estado deseado.” Esta compañía genera satisfacción por parte de las personas debido a que se esta demostrando un espacio de empatía y solidaridad donde permite mayor aceptación y desarrollo de las habilidades de cada individuio en cualquier entorno, específicamente en el empresarial que es muy necesario para una mayor adaptabilidad al mismo; también según MarketData LLC en el documento de Colombo (2020) menciona que “la industria del coaching es el segundo sector de mayor crecimiento en el mundo. En el 2019, se estima que había 100.000 coaches a nivel mundial y 92% de estos están activos”, lo cual infiere que son cifras que demuestran que exiten coaches para fomentar, guiar y ayudar a las personas en diferentes entornos como lo es uno de ellos; el campo laboral.

Así mismo, una de la habilidades más importantes es el liderazgo en las organizaciones y muchas de estas se encuentran en incertidumbre y les preocupa que el logro de sus objetivos no se puedan alcanzar debido a la falta de liderazgo en cada uno de los colaboradores de las diferentes áreas para poder demostrar un desempeño adecuado y, por ende, el logro de las metas corporativas de la misma, además la carencia de liderazgo es un gran problema que cada empresa de cualquier razón de ser, puede verse afectada no solo ahora en el presente si no en los años siguientes; es por ello que todas estas empresas se ven interesadas en contratar de manera interna o externa a coachs empresariales que permitan dar resolución a los conflictos relacionados a las deficiencias en las habilidades, destrezas y conocimientos de cada colaborador para así fortalecer y guiar a cada individuo de la organización de manera clara y direccionada a desarrollar sus

tareas de manera íntegra e idónea; conllevando también a fortalecer el liderazgo que es necesario y radical a la hora de dirigir cargos, tareas y demás funciones en las empresas de hoy en día.

Por consiguiente, el Coaching es una herramienta que hoy por hoy es considerada la más importante para formar personas y equipos capacitados y orientados a una mejor relación y desempeño con el entorno empresarial, donde la toma de decisiones en momentos turbulentos es necesaria y por ello ya están preparados para hacerlas de manera correcta; además, es necesario que cada empresa este a la vanguardia y poder adaptarse a los cambios de la sociedad para ganar competitividad y mantearse con un posicionamiento fuerte en el mercado, donde una de las estrategias más importantes que cada organización que incorpora para lograr lo dicho; es poder gestionar de manera correcta las responsabilidades de sus colaboradores y que mejor manera que lo hagan por medio del Coaching. Según ICF y PricewaterhouseCoopers en el documento de Colombo (2022) mencionan sobre un estudio realizado lo siguiente:

> Los Millennials resultaron ser la generación que más conoce el coaching y que han tenido relación con coaches. El 81% de ese segmento expresó que tiene consciencia de los alcances del coaching, en comparación con el 51% de generaciones de mayor edad. Un 47% de Millennials reconoció haber tenido relación con coaches, en comparación con un 15% de personas de otras edades.

Por otro lado, los beneficios que se obtienen por medio de este acompañamiento como lo es el Coaching en las empresas, es el impacto de manera positiva en la vida de cada colaborador para mitigar emociones o incertidumbres personales y así mismo poder fortalecerlas,

construyendo un estado emocional, desarrollo y fortalecimiento de habilidades y destrezas que permitan que cada persona sea más empática y solidaria con su entorno, por ende, según ICF y PricewaterhouseCoopers en el documento de Colombo (2022) en un estudio realizado refleja lo siguiente:

> Entre los mayores impactos que el coaching ha provocado en la vida de estas personas aparecen en los primeros puestos las mejoras de las habilidades de comunicación (42%), incremento de la autoestima y autoconfianza (41%), balance de la vida personal y profesional e incremento de la productividad (ambas con 38%) y de la calidad de vida (35%).

2.1.2 Marco histórico a nivel nacional

Hoy en día para todas las empresas específicamente para las que existen en Colombia, poder identificar y gestionar cambios en las mismas que permitan una evaluación y/o mejora en sus procesos; es fundamental para la dirección y el logro de los objetivos corporativos e individuales en el caso de los colaboradores; además, es un factor clave para lograr aprendizajes que conllevan a que cada una de las empresas sean productivas, persistentes y sostenibles en el tiempo.

Así mismo, es relevante mencionar un factor que fue crítico para el campo laboral en Colombia y es la pandemia ocasionada por el Covid 19 que cambió muchas cosas y una de ellas la forma en la que se labora comúnmente, impactando la consecución de las tareas generales de

las empresas donde, se evidenció y se evidencia el trabajo virtual e hibrido, a pesar de todo ello para lograr el éxito empresarial es muy necesario contar con un trabajo motivado, flexible, accesible y dinámico para la ejecución de las tareas de la manera más indicada para el dicho logro. Según Portafolio (2022) “esta integración pasa por la necesidad de poner el foco en el activo más importante que tienen las empresas: su gente. Y una de las herramientas que ha probado ser más efectiva para alcanzar este propósito es el coaching empresarial”, este es un instrumento importante que utilizado en cada empresa le permitirá fortalecer el liderazgo de todo su talento humano, haciéndolos más íntegros y con capacidades más desarrolladas; con el propósito de formar a colaboradores más capaces en cuánto a la ejecución de sus tareas de manera correcta tanto individuales como generales.

Por consiguiente, según Adriana Garcés en el documento de Portafolio (2022) menciona lo siguiente:

> Bien implementado, el coaching no es solo una herramienta para mejorar el desempeño laboral y la productividad, sino un camino para desbloquear el potencial de las personas, maximizando sus capacidades a través de la creación de una cultura del aprendizaje y el desarrollo continuo que es fundamental para el desarrollo de las empresas

Por tal razón, todas las habilidades blandas que se pueden desarrollar y/o fortalecer por medio del Coaching empresarial empodera a cada uno de los colaboradores de una empresa y los motivan a dar lo mejor de sí mismos y a realizar las actividades con esmero y entusiasmo; donde por medio de ello permite que haya un desempeño favorable para así mismo y para el

logro efectivo de las metas de la organización, por ende, según Global Coaching Study de la ICF en el documento de Portafolio (2022) menciona que “cerca del 86 % de las compañías que implementan programas de coaching empresarial recuperan la totalidad de su inversión a través del aumento de la productividad.” Siendo así un avance y logro para cada compañía en el mercado, donde sus trabajadores sean proactivos y la rentabilidad de la misma sea estable. Además, para la Global Coaching Study en el mismo documento Portafolio (2022) menciona que:

> En el Global Coaching Study de la ICF, un 99 % de las empresas encuestadas dicen estar satisfechas con los resultados de sus estrategias de coaching, mientras que un 96 % afirma que repetirían la experiencia. El estudio también señala que 3 de cada 4 líderes empresariales tienen planes de participar en programas de coaching en los próximos 12 meses.

Definitivamente son resultados esperados y significativos para cada empresa, ya que casi el 100% ven resultados positivos con la implementación de esta herramienta útil para empoderar y mejorar el rendimiento de cada trabajador, donde gestionando bien el tiempo, tomando decisiones correctas y adaptándose a los cambios; son factores necesarios para seguir mejorando y conllevando a resultados exitosos por medio de esta herramienta; como lo es el coaching empresarial.

Así mismo, según Garcés en el documento de Semana (2022) afirma que “Hoy tenemos un reto todas las áreas de capital humano. El activo más importante es el ser humano, hoy los seres humanos buscan en las organizaciones desarrollo profesional, pero también tener un equilibrio con sus otras dimensiones de vida” siendo evidente que, para el desarrollo de las tareas y logro de los objetivos es primordial darle importancia al activo más importante que son cada uno de los colaboradores de cada organización, además existen diferentes problemáticas en cada empresa y en Colombia no es excepción, como fenómenos relacionados a la falta de comunicación, lo cual estar al tanto por los diferentes medios utilizados y así hacer llegar una información veraz y comprensible, evitará esos sucesos con una comunicación efectiva; además, otro factor que es crucial y evidente como problema es que muchos de los colaboradores pueden ser buenos en sus actividades pero no son capaces de gestionar y administrar correctamente sus emociones, es por ello que deben tener un control y manejo adecuado de las mismas para que se desarrolle en ellos la inteligencia emocional y que por medio del coach se pueda lograr. Según Garcés en el documento de Semana (2022) menciona lo siguiente referente al coach ejecutivo:

> Un coach ejecutivo es muy estratégico para ayudar a la persona a empoderarse de su posición profesional y personal, para hacer los ajustes pertinentes y no ser la víctima. A veces la respuesta está en nuestra manera de gestionar el escenario. Hemos visto renuncias cuando las personas sienten que no es buena para su salud mental, pero llegan a otra empresa y sucede lo mismo. Entonces, ya no es un problema de la empresa, sino de cómo el empleado gestiona sus emociones

2.1.3 Marco histórico a nivel local

En este punto, la Universidad Fransisco de Paula Santander, Ocaña por medio del programa de Administración de empresas han realizado estudios relacionados al Coaching empresarial desde los trabajos de grado con modalidad de estudios investigativos por sus estudiantes, como lo es el estudio por Sarabia Sarabia (2017) “Los roles, tipo de decisiones y habilidades gerenciales que tienen los gerentes de las empresas de la ciudad de Ocaña, legalmente constituidas”, este estudio permite conocer las destrezas y capacidades de los encargados en una organización, siendo fundamental para un liderazgo transformacional.

Igualmente, otro estudio realizado según Reyes (2016) “La toma de decisiones en los directivos de primer nivel en las entidades financieras de la ciudad de Ocaña”, este tipo de estudio permiten conocer cada una de las habilidades que tienen las empresas desde sus colaboradores para tomar decisiones acertadas por medio de un control y dirección adecuada en cada proceso.

2.2 Marco contextual

Para el presente trabajo de grado, con modalidad de trabajo investigativo se hizo en las instalaciones de la Universidad Fransisco de Paula Satander Ocaña, con población dirigida a los estudiantes del programa de Administración de empresas e igualmente con el apoyo del director del mismo; por consiguiente, según UFPSO (s.f) menciona lo siguiente:

Por medio del Acuerdo No. 003 del 18 de Julio de 1974, desde el consejo superior de la UFPSO, se creó la misma como gran expresión tanto cultural como patrimonio de la región, además se estructuro como una entidad de carácter oficial seccional, con la autonomía de administración y patrimonio independiente; la cual está adscrita al Ministerio de Educación Nacional.

La Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas fue creada según Acuerdo Nº 008 del 05 de marzo de 2003; teniendo como conformación diferentes departamentos como Ciencias Administrativas y Departamento de Ciencias Contables y Financieras. Lo cuales están adscritos los programas académicos de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera (Acuerdo Nº 024 del 29 de junio de 1988 con la resolución Nº 9886 de 31 julio de 2013 del MEN) y Administración de Empresas (Acuerdo Nº 024 del 29 de junio de 1988)

Por tal razón, es necesario conocer la misión y visión de la Universidad Fransisco de Paula Santander Ocaña como dirección al logro de sus objetivos y mejora en sus procesos, lo cual según UFPSO (s.f) menciona que:

Misión. Resolución No. 0150, 04 de septiembre de 2013.La Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, institución pública de educación superior, es una comunidad de aprendizaje y autoevaluación en mejoramiento continuo, comprometida con la formación de profesionales idóneos en las áreas del conocimiento, a través de estrategias

> pedagógicas innovadoras y el uso de las tecnologías; contribuyendo al desarrollo nacional e internacional con pertinencia y responsabilidad social.
>
> Visión. Plan de Desarrollo Institucional 2020-2030 Por una universidad acreditada de alta calidad. En el año 2025, seremos una universidad acreditada de alta calidad, reconocida por la excelencia y eficiencia en el ejercicio de las funciones misionales con enfoque local, situando en valor las potencialidades de la comunidad universitaria y participando en los cambios del entorno mediante la transferencia del conocimiento y la innovación; aportando al desarrollo sostenible de la sociedad.

Además, todo ello es una tarea fundamental para formar profesionales idóneos con competencias y, por ende, desempeñar un trabajo exitoso en el campo laboral, contribuyendo al fortalecimiento de habilidades y destrezas para una relación más amena con el entorno, que donde quiera que un profesional de la UFPSO se involucre en el campo laboral dejen huellas positivas y el reflejo de la calidad humana y profesional que se forman en esta universidad.

Por consiguiente, la UFPSO siempre están en constante cambios que permiten mayor accesibilidad e innovación para el mejoramiento de sus procesos y, por ende, brindar educación de calidad, lo cual una muestra de ello es el programa en Administración de empresas que cuenta con acreditación y reacreditación por el buen rendimiento, trabajo en equipo y liderazgo que conllevan a desarrollar conocimientos en los profesionales y así impactar de manera amena hacía a los estudiantes formando profesionales íntegros, con habilidades y capacidades desarrolladas y/o fortalecidas para un buen desempeño laboral en el mercado.

2.3 Marco conceptual

En el presente estudio investigativo se estableció unas series de palabras que están relacionadas con el objetivo del mismo y para ello se conceptualizaran de manera más detallada a continuación:

El tema central se basa en el Coaching donde según García (2023) “es un proceso de acompañamiento reflexivo y creativo, a través del cual un profesional debidamente capacitado, acompaña a sus clientes a conseguir sus objetivos. El coach les inspira a maximizar su potencial personal y profesional, de un modo no directivo.” Como se observa el coaching es aquel que por medio de un profesional direcciona a cada persona, en este caso a cada colaborador a potencializar sus habilidades, conocimientos y ayudarle a tener una visión más clara de sus objetivos y así mejorar en su rendimiento en cada una de sus actividades laborales, que al mismo tiempo potencia y permite lograr tener un equilibrio en sus emociones y estabilidad mental a nivel personal que se verá reflejado en las relaciones con su entorno; además, para una buena implementación de coaching en las empresas se necesita la capacitación el buen manejo de la administración, lo cual según Quiroa (2020) “es el proceso que busca por medio de la planificación, la organización, ejecución y el control de los recursos darles un uso más eficiente para alcanzar los objetivos de una institución”; así mismo, la administración permite tomar decisiones correctas para un mayor alcance de los objetivos corporativos y reflejar resultados positivos en cuanto a posicionamiento, rentabilidad, demanda, y demás factores que permiten tener un beneficio para cada empresa por medio de una adecuada administración en sus procesos.

Por consiguiente, en cada organización una buena administración por medio del Coaching es sumamente necesario generar estrategias para incentivar la motivación en cada colaborador donde según Becas Santander (2021) “se define como el “conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona”. En otras palabras, se dice que cuando alguien está motivado, sus acciones y energías están dirigidas a alcanzar una meta concreta.” Es así que la motivación juega un papel muy importante en cada persona, en el caso del campo laboral es crucial para que cada trabajador puede ejecutar sus tareas por medio de un buen desempeño, donde se sientan importantes y necesarios para la empresa; igualmente, es relevante que cada líder fomente la motivación en sus colaboradores ya que por medio de la misma permite la integración y relación de cada persona de manera que se genere un ambiente sólido y productivo en el trabajo.

Lo cual cada coach con una adecuada administración debe identificar necesidades y problemáticas donde la toma de decisiones por medio de estrategias es radical para así poder dar solución y mejora a cada situación que se presente en cada organización, donde la estrategia según Westreicher (2020) “es un procedimiento dispuesto para la toma de decisiones y/o para accionar frente a un determinado escenario. Esto, buscando alcanzar uno o varios objetivos previamente definidos.” La estrategia también permite poder buscar soluciones a problemáticas detectadas en cualquier enfoque, es por ello que cada estrategia debe estar bien plasmada y que sea alcanzable para así mejorar y lograr cada una de las proyecciones establecidas.

Así mismo, la función principal del coach en cada organización es empoderar a cada persona del entorno donde por medio de ello reconozcan sus habilidades y capacidades y así poder ir fortaleciéndola; por ende, adquirir nuevos conocimientos y destrezas para ser más completos e idóneos como personas y profesionales, es así que el empoderamientos según Galvan (2017) “Proceso mediante el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo en cuanto forman parte de un grupo social, para impulsar cambios positivos en las situaciones en las que viven”. Por tal razón, por medio del Coaching cada colaborador en las diferentes empresas podrá fortalecer cada habilidad, conocimiento y generar una visión más amplia de la realidad, pudiendo controlar cada caos y buscar la mejor solución para un desempeño exitoso; por ello una habilidad que desarrollan las personas por medio del empoderamiento de un coach es el liderazgo, lo cual según Shopify (2022) “capacidad que tiene una persona para influir, organizar y motivar a otras personas. Estas acciones las llevará a cabo para involucrar a otros individuos (como podrían ser los trabajadores de una empresa) y así conseguir unos determinados objetivos en común.” Así tal cual, un líder es aquel que siempre esta direccionando y motivando a su equipo de trabajo, permitiendo que cada colaborador se sienta íntegro y líder de poder dar apreciaciones y tomar decisiones por medio de sus conocimientos y/o experiencias, además un líder impacta de manera transformacional a cada persona en factores positivos y en conjunto poder abordar tareas con éxito en el campo empresarial.

Finalmente, un buen Coaching empresarial se basa en que el encargado haga un acompañamiento a cada colaborador en sus día a día; es decir; guiándolo por el buen camino donde le permita gestionar bien el tiempo y las emociones que lo conlleven a lograr un desempeño adecuado respecto a sus tareas, es por ello que el acompañamiento es importante lo cual según Pérez (2022) “es el acto y el resultado de acompañar: encontrarse en compañía de otros individuos o añadir algo a una cosa diferente. A partir de estas acepciones, es posible utilizar el concepto de acompañamiento en diferentes contextos.” Así mismo, el acompañamiento permite que alguien este direccionando a un individuo a conocer, comprender y ejecutar diferentes tareas en distintos entornos, es así que el coach empresarial permite ese acompañamiento para que cada colaborador pueda tener una guía que le genere conocimiento y le permita mejorar en sus procesos y así haya un fortalecimiento en cuanto al ser y hacer de cada trabajador; igualmente, todo lo mencionado anteriormente hace parte del fortalecimiento y desarrollo de habilidades que cada persona en lo personal y laboral debe mantener en su cotidianidad, para que cada uno pueda exaltar sus capacidades y conocimientos por medio de ellas en su entorno, lo cual las habilidades según la Real Academia Española, en el documento de Editorial Etecé (2021) menciona que “se entiende la habilidad como la capacidad de alguien para desempeñar de manera correcta y con facilidad una tarea o actividad determinada.” Siendo así habilidades tanto blandas como duras que le permite a cada persona tener una mejor destreza al desarrollo de una función y relación con su entorno, es por ello que es importante que por medio del Coaching empresarial se desarrollen y/o se fortalezcan estas habilidades para que el individuo sea más proactivo y completo, como persona y profesional.

2.4 Marco teórico

2.4.1 Teoría de la pirámide de Maslow o jerarquía de las necesidades humanas

Esta teoría se relaciona mucho a cada líder y colaborador de una organización y que principalmente comienza con las necesidades básicas de cada individuo, que son necesarias para poder sobrevivir, como lo es la respiración, el agua, el aire, igualmente los alimentos y descansos necesarios para darle fuerza al cuerpo humano; así mismo, existe las necesidades de seguridad y protección no solo en la salud física si no en diferentes contextos como en la familia, en el trabajo y sociedad en general; un poco más arriba de esos dos están las necesidades sociales de cada persona que hacen referencia al desarrolla efectivo, la interacción y relación con las demás personas, existiendo un efecto e igualmente una conexión de intimidad sexual, otra necesidad que surge después de esta es la necesidad de autoestima, en esta cada persona demuestra un respeto y admiración por sí mismos, donde los caracteriza la independencia, logro de los objetivos propios y libertad, esto demuestra que el individuo tiene un autoestima alta, de lo contario es baja cuando demanda dependiente de la atención de reconocimiento, del estatus y también del éxito ya que en el interior existe un sentimiento de inferioridad y poco aprecio, por último esta la necesidad de autorregulación, direccionada al desarrollo y mejoramiento de cada persona, donde demuestren creatividad e innovación en diferentes tareas abordadas.

2.4.2 Teoría de los 7 niveles de conciencia de Barrett

Según Colombo (2021) menciona lo siguiente “Richard Barrett, experto en transformación empresarial, desarrolló la teoría de las etapas universales de evolución, y los conceptos de entropía (transformación) personal y cultural. A su vez creó distintos métodos de evaluación para medir valores en personas, organizaciones y comunidades”.

Tabla 1

Teoría de los 7 niveles de conciencia

➢ **Nivel 1 de supervivencia**	Esta hace referencia a concentrarse en la salud de cada colaborador, contar con todas la herramientas y recursos necesarios para una ejecución adecuada de las actividades y se vea reflejado tanto en beneficios como en rentabilidad; igualmente, se deduce en darle atención y prioridad a la satisfacción de cada trabajador.
➢ **Nivel 2 de relaciones**	Se relaciona con la interacción, comunicación y lealtad con un clima interno adecuado y fomentando interacción con los players del sector con alianzas y negocios compartidos.
➢ **Nivel 3 de autoestima**	Esta permite el logro de los objetivos, la misión y visión de la organización con la ejecución de tareas en quipo, en este punto es importante e influyente los incentivos motivacionales para cada colaborador, así mismo el feedforward influye en la

	autoestima a nivel corporativo de las empresas; igualmente, en la mejora de cada función, la ética y todos los valores corporativos de las organizaciones.
➢ **Nivel 4 de transformación**	En este punto se menciona la innovación, la renovación y el mejoramiento continuo viéndose reflejado en el entorno cultural desde la conciencia en cada una de las organizaciones, para llegar a lograrlo es necesario el trabajo en equipo pudiendo transformar cada reto en oportunidades y aprendizajes para que exista una transformación muy transversal en el interior y exterior de cada organización.
➢ **Nivel 5 de cohesión interna**	La cohesión es necesaria en cada empresa a nivel interior y ésta es lograda con la retención del talento, la visión de una conciencia más sostenible en cada uno de los colaboradores de la misma.
➢ **Nivel 6 de contribución**	Es alcanzable cuando se focaliza el valor agregado en cada proceso de relación y atención con los usuarios respecto al producto y/o servicio, así mismo, hacia cada distribuidor y proveedor de la empresa, sin descuidar también a los colaboradores que son tan importantes para las empresas.
➢ **Nivel 7 de servicio**	Este punto se relaciona a cada una de las generaciones que existen y vienen al transcurrir el tiempo; es decir, se direcciona a un largo plazo en cuanto a la ética de RSE, donde impacten de manera positiva al medio ambiente y en políticas de inclusión y diversidad en la sociedad.

Nota. Tomando de Colombo (2021)

2.4.3 Teoría de las cuatro estaciones del coaching empresarial

Según Iniciativa Fiscal (2018) menciona sobre estas 4 estaciones que en general permiten que cada persona se conozca así misma para lograr los objetivos individuales y metas de la organización; es decir, esta teoría se relaciona en cuanto a varias etapas que cada persona y en este caso cada colaborador de cualquier área de la misma debe poner en práctica para que a lo largo del tiempo se evidencien resultados positivos a nivel personal como mayor habilidades, conocimientos, destrezas, gestión correcta de las funciones y control de diferentes turbulencias que se pueden presentar al momento de la ejecución de cada tarea asignada e igualmente, a nivel profesional que por medio de las cualidades fortalecidas de cada persona se vea reflejada en el desempeño de lo que aborda en su puesto de trabajo y sea para la empresa un factor exitoso; las cuales son las siguientes:

1. **Estación**

En este punto cada persona conoce todo aquello que no es conocido, debido a la constante ejecución de sus tareas, lo cual en muchas ocasiones no se comprende que cada individuo tiene habilidades y capacidades que pueden aprovechar para realizar cada actividad en su cotidianidad de manera correcta.

2. Estación

En esta fase según la presente teoría, menciona que acá se llega punto a lo conocido; es decir, lo que no se conocía ya es visibilizado en cada persona hacia sí mismos, todo es más creíble y más enfocado en cada cualidad y potencialidad en habilidades que permiten desempeñar un trabajo en cada empresa que refleje resultados positivos y, por ende, exista más seguridad y visión de mejora en cada colaborador.

3. Estación

En este caso se llega a la presente estación cuando cada persona ejecute de manera correcta el trabajo en equipo de cada organización, la cual permite mayor comprensión hacia cada compañero para así tener una relación sólida y amena con cada uno de ellos y realizar las tareas de manera eficaz, con ayuda mutua que contribuyen a la mejora personal y profesional por medio de cada uno de ellos.

4. Estación

Esta es la última estación donde se evidencia problemas de la empresa que seguramente no son directas a la formación o competencia de cada colaborador que con el trascurso del tiempo se aprende, comprende y se analiza diferentes aspecto de la empresa donde de una u otra forma se aporta ideas, conocimientos y demás cualidades para dar soluciones a los mismos

donde ayuda a la motivación de sentirse importante y útil en la empresa, contribuyendo a la ayuda hacia los demás y al logro de resultados satisfactorios.

2.5 Marco legal

2.5.1 Ley 30 de 1992

Según Congreso de colombia, ley 30 del 1992, “Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior”, donde menciona fundamentos de la educacion superior en colombia.

Respecto a esta ley Congreso de Colombia, ley 30 del 1992, Artículo 1 establece que:

> Artículo 1º La Educación Superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional.

Así mismo, según Congreso de Colombia, ley 30 de 1992, Artículo 2, “La Educación Superior es un servicio público cultural, inherente a la finalidad social del Estado.” Donde es imprensibile que haya igualdad de educación para todos los ciudadanos en colombia y en el mundo.

Por consiguiente, para Congreso de Colombia, ley 30 de 1992, Artículo 4, menciona en su artículo lo siguiente:

> **Artículo 4º** La Educación Superior, sin perjuicio de los fines específicos de cada campo del saber, despertará en los educandos un espíritu reflexivo, orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico que tenga en cuenta la universalidad de los saberes y la particularidad de las formas culturales existentes en el país. Por ello, la Educación Superior se desarrollará en un marco de libertades de enseñanza, de aprendizaje, de investigación y de cátedra.

2.5.2 Constitución política de Colombia 1991

En el documento de minciencia para la Costitución política de Colombia, 1991, Artículo 27, "**ARTICULO 27**. El Estado garantiza las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra." Reflejando la oportunidad de que el estado genera espacios de garantía de enseñanza y formación general para cada individúo en la sociedad.

Así mismo, para Constitución política de Colombia, 1991, Artículo 70, en el documento de minciencias, menciona lo soguiente:

> **ARTICULO 70.** El Estado tiene el deber de promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades, por medio de la educación permanente y la enseñanza científica, técnica, artística y profesional

en todas las etapas del proceso de creación de la identidad nacional.

2.5.3 Ley 115 de febrero 8 de 1994

En el documento de mineducación, para el Congreso de la república de Colombia, ley 115 de 1994, Artículo 1, menciona “ARTICULO 1o. Objeto de la ley. La educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes.” Permitiendo la formación de cada persona de manera idónea en el desarrollo de conocimientos y habilidades haciéndolas más íntegra y capaz en la cotidianidad.

Capítulo 3. Diseño metodológico

3.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación que se utilizó fue descriptivo con un enfoque mixto debido a qué se realizó una indagación como objeto de estudio y así mismo un análisis de la realidad, además, se describieron los resultados numéricos reflejados por medio de los instrumentos y otros datos alcanzados de forma analítica; como concepto del tipo descriptivo según tipos de investigación (2020) “se define como un método de investigación que describe las características de la población o fenómeno estudiado. Esta metodología se centra más en el «qué» del sujeto de investigación que en el «por qué» del sujeto de investigación.” Por consiguiente, respecto al enfoque según Tashakkori y Teddlie en el documento de Ocampo (2019) “un proceso que recolecta, analiza y vierte datos cuantitativos y cualitativos, en un mismo estudio”, reflejando información verídica de los enfoques aplicados.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Según Equipo editorial, Etece (2021) “la cantidad de personas que hay en un determinado momento en un lugar específico.” Por tal razón, la población objetivo del estudio investigativo fueron todos los 581 estudiantes presentes (2023) desde el primer semestre hasta el décimo semestre del programa de Administración de empresas de la Universidad Fransisco de Paula

Santander Ocaña e igualmente, como población objetivo se tomó en cuenta a la directora del programa Jairiny Alexandra Jaime Pineda.

3.2.2 Muestra

La muestra para el presente estudio investigativo fue infinita de acuerdo a la medición de esta misma respecto a la población objetivo del estudio haciendo uso de la formula estadística para la muestra finita donde, como resultado la muestra a la cual se le aplicó el instrumento fue a 186 estudiantes del programa y otro instrumento que se aplicó solo a la directora del programa.

Donde:

N: es el tamaño de la población o universo (número total de posibles encuestados).

k: es una constante que depende del nivel de confianza que asignemos.

e: es el error muestral deseado.

p: es la proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio.

q: es la proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es 1-p.

n: es el tamaño de la muestra (número de encuestas que vamos a hacer).

FORMULA

$$n = \frac{N * (K)^2 * P * q}{(N - 1) * (E)^2 + (K)^2 * P * q}$$

$$n = \frac{(581) * (1.65)^2 * (0.5) * (0.5)}{(581 - 1) * (0.05)^2 + (1.65)^2 * (0.5) * (0.5)}$$

$$n = \frac{(581) * (2.7225) * (0.25)}{(580) * (0.0025) + (2.7225) * (0.25)}$$

$$n = \frac{395.443}{1.45 + 0.6806}$$

$$n = \frac{395.443}{2.1306}$$

$$n = 186$$

Capítulo 4. Resultados

4.1 Diagnóstico de las condiciones del programa de Administración de empresas frente a los factores del Coaching empresarial

Para este objetivo se planteó una encuesta a la directora del programa, la magister Jairiny Alexandra Pineda, donde fue necesario para conocer las condiciones en las que se encuentra el programa de Administración de empresas frente a cada factor del Coaching empresarial, donde como resultado se obtuvo lo siguiente:

Tabla 2

Encuesta a la directora del programa

Preguntas	Respuesta
¿De qué forma se fomenta el Coaching empresarial en los estudiantes del programa?	Asesorías por parte de los docentes y personal del plan de estudios
¿Qué tan frecuente se fomenta indirectamente el Coaching empresarial en los estudiantes del programa en Administración de empresas?	Una vez a la semana
¿Por medio de cuáles asignaturas desarrolladas se puede aplicar el Coaching empresarial en los estudiantes?	En todas las asignaturas del pensum académico. Todas las áreas son fundamentales para la formación del Administrador de Empresas. Podría mencionar algunas fundamentales: Casos empresariales, practicas

¿Qué habilidades y competencias caracterizan al estudiante en relación al Coaching empresarial?	Comunicación empática y asertiva
¿En qué se recomienda aplicar la formación del Coaching empresarial en los estudiantes del programa?	En inteligencia emocional Manejo de personal Comunicación asertiva
¿Por medio de cuáles asignaturas se aplica directa e indirectamente el Coaching empresarial en los estudiantes?	Casos empresariales Práctica Liderazgo
¿Es posible la implementación del diseño de un modelo pedagógico para fomentar el Coaching empresarial en los estudiantes por medio de una electiva o asignatura en el programa?	Si
¿Actualmente el programa cuenta con profesionales idóneos y preparados en relación al tema de Coaching empresarial?	Si

De acuerdo a los resultados arrojados se puede inferir que la forma en la que se fomenta el Coaching empresarial en los estudiantes del programa se realiza por medio de las asesorías por parte de los docentes y personal de plan de estudios, lo cual este punto es fundamental ya que impactan positivamente a los estudiantes; sin embargo, es necesario llegar a toda la población ya que no todos los estudiantes asisten a las asesorías o al plan de estudios de manera frecuente siendo necesario implementar la estrategia en el aula de clase que logre llegar a todos los

estudiantes de manera directa y haya el proceso de formación de este tema tan esencial para los estudiantes.

Además, este tema se fomenta de manera indirecta 1 vez a la semana en los estudiantes; se puede deducir que se realizan por medio de encuentros o charlas con profesionales en el tema que organiza el plan de estudios para impactar a cada persona que asiste de manera eficaz. Por ello, es un punto muy importante ya que se está haciendo llegar por medio de estos espacios a cada estudiante la importancia de este tema y sus factores que lo relacionan de manera directa e indirecta para su vida personal y profesional. Igualmente, la directora mencionó que en todas las asignaturas del pensum académico se puede aplicar el tema ya que todas las áreas son fundamentales para la formación del Administrador de Empresas donde unas de ellas son Casos empresariales, practicas; lo cual es un punto a favor debido a que como lo infirió la directora el tema es necesario y en cualquiera de las asignaturas puede relacionarse, además las más destacadas y que se puede aplicar el tema son en las asignaturas del último semestre; en estas se relaciona la teoría con la práctica los cual es esencial para lograr el aprendizaje adecuado con retos y desafíos reales en el campo laboral.

Por otro lado, las habilidades y competencias que caracterizan al estudiantes son la comunicación empática y asertiva frente al Coaching empresarial, se es evidente que la comunicación es esencial en cualquier campo laboral, tanto de manera interna como externa, donde desarrollar y/o fortalecer estas mismas por medio del aprendizaje del Coaching empresarial en los estudiantes es fundamental para formar profesionales correctos a la hora de comunicarse tanto verbal, como corporalmente y como resultado también se mencionaron

algunos temas relevantes para la aplicación de la formación del Coaching en los estudiantes como lo fueron la inteligencia emocional, manejo de personal y comunicación asertiva, lo cual son 3 factores muy necesarios y que abarcan mucho en la vida de una persona y en el mundo laboral, donde sean capaces de manejar sus emociones en momentos de turbulencia, donde por medio del control de las emociones puedan manejar al personal en sus funciones, sus objetivos, y poder impactar en cada colaborador positivamente por medio de sus acciones y para ello es necesario la comunicación asertiva; es ahí cuando desde la formación en esos 3 temas se empoderan profesionales que en algún momento aportaran sus conocimientos como coaches a los demás.

Igualmente, las asignaturas en la que se puede aplicar directa o indirectamente fueron casos empresariales, práctica y liderazgo, ya que son estas las que más permiten poder colocar en práctica lo aprendido y que van de la mano a las acciones que conduzcan demostrar las habilidades, destrezas y conocimientos como profesionales en el campo laboral. Siendo importante que se siga manteniendo estos procesos e ir buscando estrategias que logren impactar más sobre el Coaching empresarial directamente hacia a los estudiantes, seguido de esto es necesario mencionar que según la directora si es posible implementar el diseño metodológico para fomentar el coaching empresarial en los estudiantes, lo cual es un factor positivo ya que se puede observar que si existe la viabilidad de ejecutarlo en algún momento en la malla curricular del programa de Administración de empresas, conllevando a enfatizar más aun la innovación y calidad en educación para los estudiantes.

Por último, es muy importante que el programa tenga como docentes a profesionales idóneos y empapados en los temas para brindar calidad y conocimientos enriquecedores, es por ello que el programa cuenta con esto profesionales, lo cual es un punto muy importante ya que se cuenta con profesionales especializados en este tema el cual permite que haya más posibilidad de poder fomentar este tema en cada estudiante y así brindar la educación adecuada para enfrentar cada desafíos, problema o mejora en la práctica.

4.2 Habilidades y competencias determinadas del Coaching empresarial en los estudiantes del programa de Administración de empresas de la UFPSO

Para el cumplimiento de este objetivo, fue necesario aplicar un instrumento de recolección de datos como la encuesta a todos los estudiantes activos del programa de administración de empresas, donde fue fundamental el apoyo de los mismos; lo cual como resultado se obtuvo lo siguiente:

Tabla 3

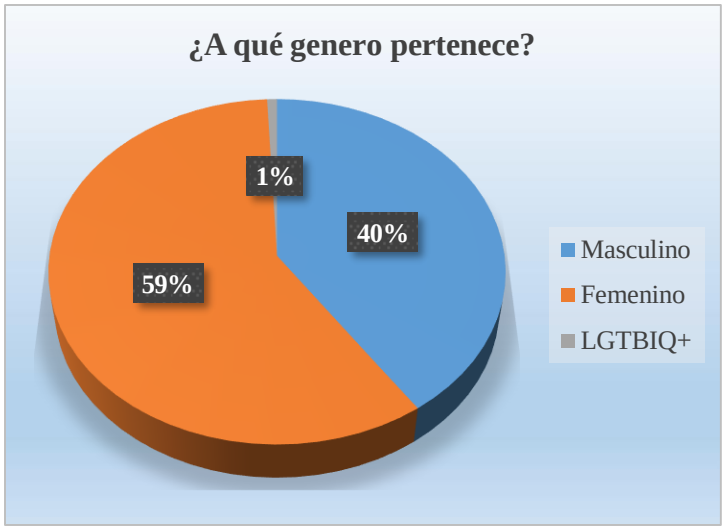
Género perteneciente

¿A qué genero pertenece?	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	74	40 %
Femenino	108	59 %
LGTBIQ+	4	1 %
Total	**186**	**100%**

.

Figura 1

Género perteneciente



Respecto a esta pregunta sobre ¿a qué genero pertenece? Se puede observar que con el 59% de las respuestas de los estudiantes exactamente 108 encuestados, pertenece al género femenino, mientras que el 40% siendo 74 encuestados son hombres y con el 1% es decir 4 de los encuestados pertenecen a otro género del LGTBIQ+, lo cual con base a este resultado se infiere que el programa de Administración de empresas, tiene un gran porcentaje de mujeres a diferencia de los hombres e igualmente, se observa la inclusión del mismo con la participación de otros estudiantes que se identifican con algún género de la comunidad LGTBIQ+.

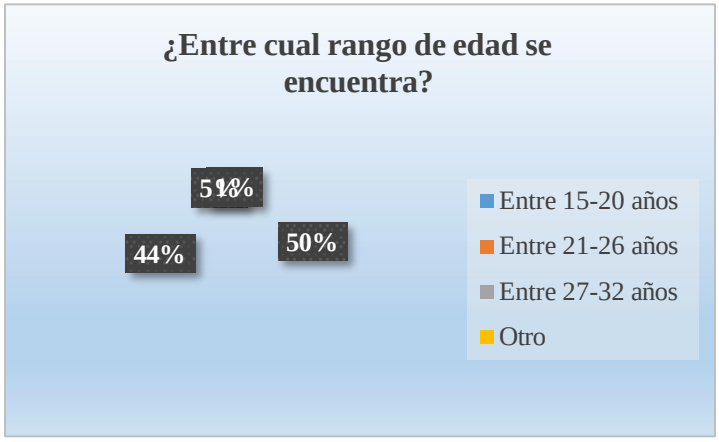
Tabla 4

Rango de edad

¿Entre cuál rango de edad se encuentra?	Frecuencia	Porcentaje
Entre 15-20 años	92	50 %
Entre 21-26 años	82	44 %
Entre 27-32 años	10	5 %
Otro	2	1%
Total	**186**	**100%**

Figura 2

Rango de edad



Para la continuación del alcance del objetivo fue necesario preguntar entre cual rango de edad se encuentran cada uno de los estudiantes encuestados, donde como resultado se reflejó que con el 50% de las respuestas siendo exactamente 92 encuestados, mencionaron encontrarse entre el rango de edad de 15-20 años, seguido con el 44% mencionaron 86 personas que están entre los 21-26 años de edad; igualmente, se observó que 10 estudiantes con el 5% de las respuesta se encuentran entre los 27 y 32 años de edad. Por último, se reflejó la opción de responder “otro” en caso de no estar entre ninguno de los rangos establecidos, donde 2 personas con el 1% de

respuestas reflejaron tener 33 y 38 años edad. Se infiere que la gran mayoría de los estudiantes están en una edad en la cual la adquisición de aprendizaje y desarrollo de sus habilidades son considerables ya que por medio de la relación con el entorno social permitirá la aplicación de los conocimientos, competencias y habilidades e igualmente en sus primeros trabajos como profesionales al culminar la carrera e ir fortaleciéndolos por medio de la experiencia.

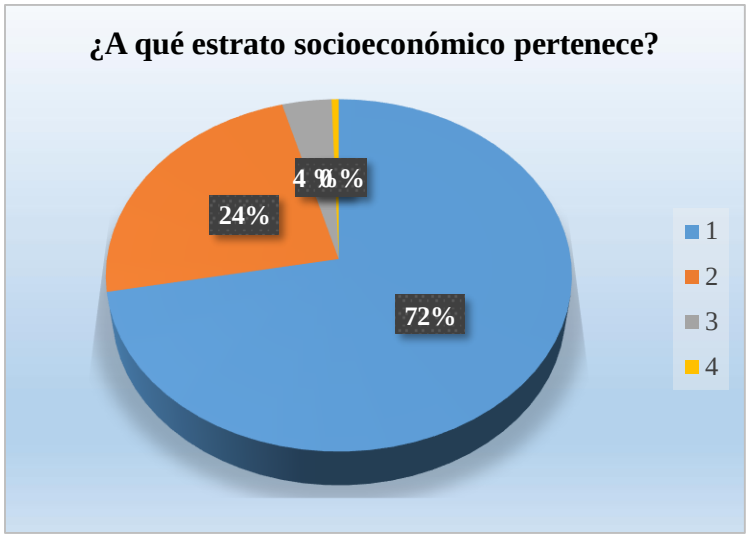
Tabla 5

Estrato socioeconómico

¿A qué estrato socioeconómico pertenece?	Frecuencia	Porcentaje
1	134	72 %
2	24	23,7 %
3	7	3,8 %
4	1	0,5 %
Total	**186**	**100%**

Figura 3

Estrato socioeconómico



Respecto a esta pregunta realizada a la población referente al estrato socioeconómico, se observó que el 72% de los mismos con 134 respuestas, se encuentran en el estrato 1, mientras que el 24% con 24 respuestas exactamente se encuentran en el estrato 2, seguido del 4% que se encuentra en el estrato 3 siendo 7 personas y con 1 persona siendo el 0,5% de respuesta se encuentra en el estrato 4. Es así que la mayoría de los estudiantes presentes pertenecen a la estratificación más baja, lo cual los abstiene de adquirir una mayor educación de calidad en diferentes universidades privadas; sin embargo, la UFPSO y el programa han trabajado para brindar una educación de calidad siendo acreditada y re acreditada por este hecho, demostrando que aunque es pública puede brindar educación que forme a profesionales idóneos e íntegros en sus carreras, por medio de su recurso humano e infraestructura, dicho esto se debe trabajar en seguir brindando aún más una mayor educación en calidad para formar profesionales idóneos y completos en el campo laboral, donde el estrato no sea un impedimento para el mismo.

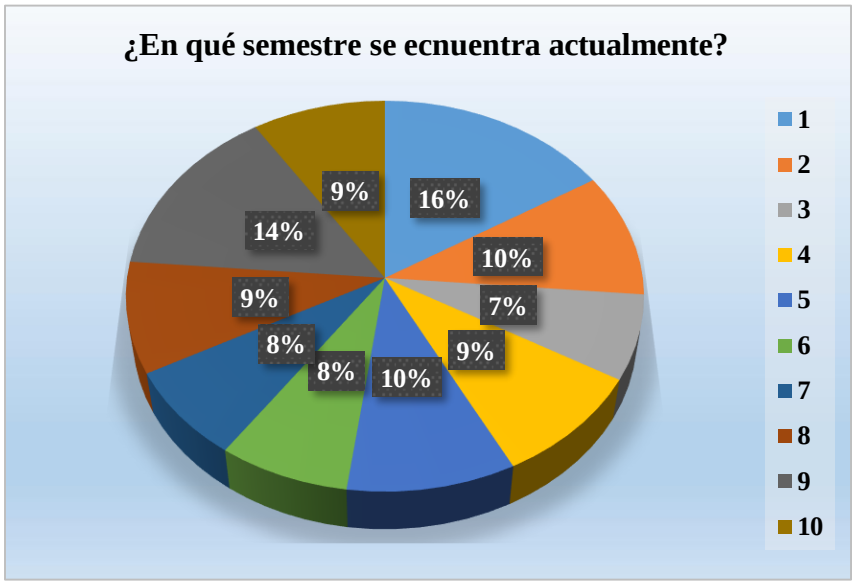
Tabla 6

Semestre cursando

¿En qué semestre se encuentra actualmente?	**Frecuencia**	**Porcentaje**
1	30	16 %
2	19	10 %
3	13	7 %
4	17	9 %
5	18	10 %
6	14	8 %
7	14	8 %
8	17	9 %
9	27	14 %
10	17	9 %
Total	**186**	**100%**

Figura 4

Semestre cursando



Como resultado a esta pregunta sobre en qué semestre se encuentra cada uno de los estudiantes del programa, se observó según los que respondieron la encuesta que para el 1 semestre son 30 personas con el 16% los que hacen parte del mismo, seguido respecto al 2 semestre con el 10% de respuesta son 19 personas las que pertenecen a este semestre académico; igualmente, se observa que para el 3 semestre en curso son 13 personas con el 7% de respuestas, así mismo, hacen parte del 4 semestre 17 personas encuestadas con el 9% de respuestas. Por otro lado, para el 5 semestre con el 10% de respuestas equivale a 18 estudiantes, para el 6 semestre son 14 encuestados que pertenecen con el 8% exactamente de respuestas, siendo el mismo dato para los estudiantes pertenecientes al 7 semestre; además, para el 8 semestre en curso se observa

con un 9% de respuestas hacen parte del mismo 17 estudiantes, para el 9 semestre son 27 estudiantes que respondieron a esta encuesta con el 14% de los resultados y por último, son 17 estudiantes encuestados con el 9% de respuesta los que pertenecen al 10 semestre académico del programa de Administración de empresas de la UFPSO para el presente año 2023, se infiere que el primer semestre fue el más interesado en responder la encuesta sobre el tema tratado, lo cual los convierte en querer adquirir conocimientos sobre el tema central, siendo necesario que el programa articule el Coaching empresarial en los primeros semestres para la adquisición del aprendizaje desde el principio de la carrera e irlos fortaleciendo con las asignaturas que se relacionan al tema en los diferentes semestres para al final tener el empoderamiento del Coaching empresarial como personas y profesionales.

Tabla 7

Conocimiento sobre el Coaching empresarial

¿Tiene conocimiento sobre el Coaching empresarial?	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Si	117	63 %
No	69	37 %
Total	**186**	**100%**

Figura 5

Conocimiento sobre el Coaching empresarial



El conocimiento sobre este tema es esencial y muy necesario en los estudiantes del programa donde se están preparando para liderar empresas y diferentes escenarios, es por ello que se realizó esta pregunta sobre si tenían conocimientos sobre el tema principal el cual es el Coaching empresarial, donde con el 63% de los resultados siendo 117 estudiantes mencionaron que sí, mientras que el 37%, los cuales son 69 de la población mencionaron que no, es un dato importante que la mayoría de los encuestados conocen del tema y demuestran que están interesados e indagan o han sido formados del mismos; sin embargo, se toma en cuenta que otro porcentaje considerable no conocen nada al respecto, lo cual conociendo la relevancia de este en el campo laboral y personal es necesario que se aplique como formación en cada estudiante del programa.

Tabla 8

Espacios para relación del Coaching empresarial

¿Considera que el programa realiza espacios para relacionarlos en temas relacionados sobre el Coaching empresarial?	Frecuencia	Porcentaje
Si	88	47 %
No	98	53 %
Total	**186**	**100%**

Figura 6

Espacios para relación del Coaching empresarial



Es necesario que el programa familiarice a todos los estudiantes sobre temas que le permitirán desarrollar su profesión de manera correcta y direccionada al logro de los objetivos tanto individuales como corporativos, es por ello que se estructuró y aplicó esta pregunta sobre si el programa realiza espacios sobre el tema central, donde el 47% siendo 88 personas mencionaron que sí, mientras 98 de los encuestados siendo el 53% de las respuestas mencionaron que no, en este punto se infiere para la UFPSO y el programa una oportunidad de

mejora para que este mismo fomente estrategias que permitan llegar a toda la población con estos espacios, ya que la gran mayoría mencionan que no se realizan estos escenarios de fomento del tema.

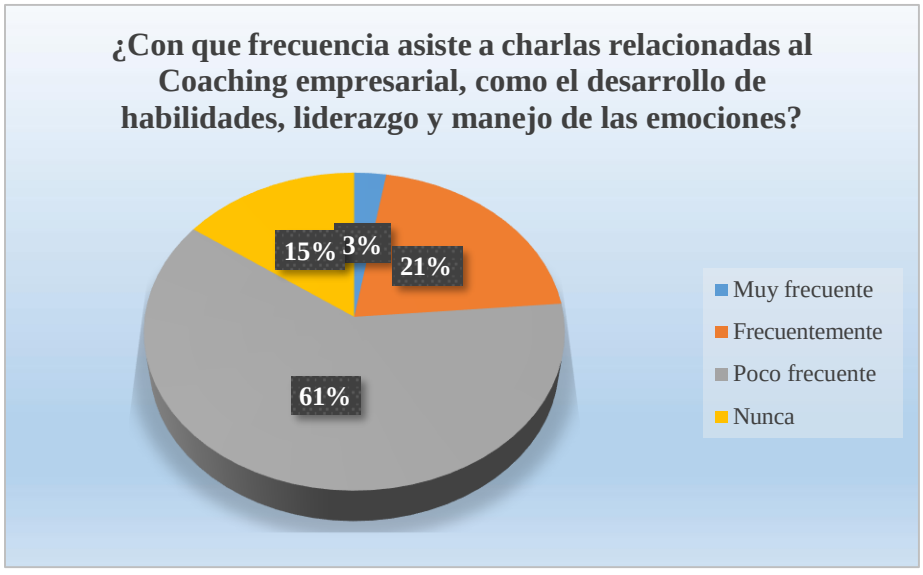
Tabla 9

Asistencia a charlas sobre el Coaching empresarial

¿Con que frecuencia asiste a charlas relacionadas al Coaching empresarial, como el desarrollo de habilidades, liderazgo y manejo de las emociones?	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Muy frecuente	5	3 %
Frecuentemente	39	21 %
Poco frecuente	114	61 %
Nunca	28	15 %
Total	**186**	**100%**

Figura 7

Asistencia a charlas sobre el Coaching empresarial



El fomento de este tema como lo es el Coaching empresarial es esencial para fortalecer los conocimientos y habilidades de cada persona, es por ello que fue pertinente preguntarle a los encuestados sobre con qué frecuencia asiste a espacios como charlas relacionadas al Coaching empresarial con temas direccionados a las habilidades, el liderazgo y el manejo de las emociones, donde como resultado se obtuvo que el 3% siendo 5 personas han asistido de manera muy frecuente, mientras que el 21% siendo 39 personas asisten de manera frecuente; igualmente, se observó que el 61% siendo 114 encuestados reflejaron que asistían poco frecuente a estos espacios y por último el 15% siendo 28 estudiantes mencionaron nunca asistir a estos espacios. Algunos de los motivos que pueden estarse presentado en los estudiantes para no asistir a estos espacios, principalmente puede ser el desinterés y la no importancia de esa formación, ya sea porque algunos no les guste la carrera, otros por problemas emocionales e incluso muchos por cuestiones de tiempo, ya que gran parte laboran y estudian; sin embargo, es importante el compromiso para la formación idónea y aprovechamiento de esos escenarios por parte de los estudiantes.

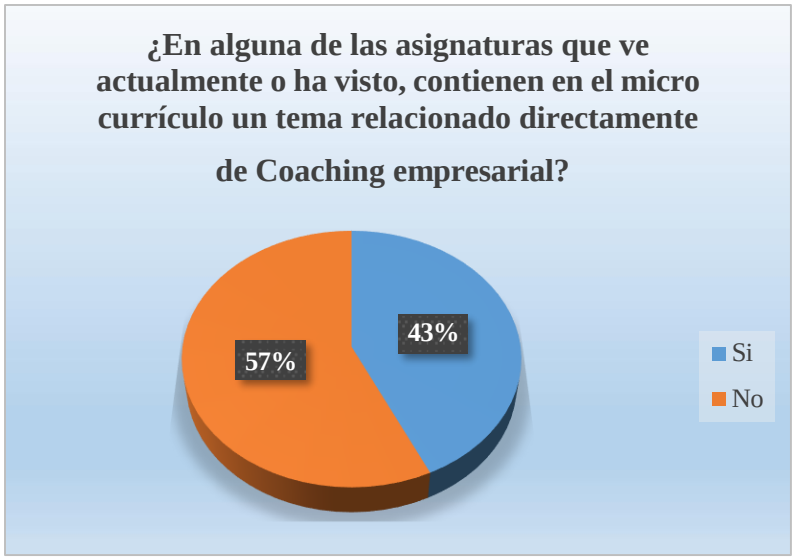
Tabla 10

Tema relacionado al Coaching empresarial en las asignaturas

¿En alguna de las asignaturas que ve actualmente o ha visto, contienen en el micro currículo un tema relacionado directamente de Coaching empresarial?	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Si	80	43 %
No	106	57 %
Total	**186**	**100%**

Figura 8

Tema relacionado al Coaching empresarial en las asignaturas



Respecto a esta pregunta se visualiza las respuestas sobre si en algunas de las asignaturas que están viendo a han visto los encuestados en su proceso de formación; contienen en el micro currículo un tema relacionado directamente al Coaching empresarial, donde se observó que 80 personas siendo el 43% de los 186 encuestados mencionaron que sí, mientras que el 57% siendo 106 de las respuestas mencionaron que no, en este caso se puede decir que casi la mitad de los encuestados están divididos; esto puede ser porque algunos no han llegado al semestre en el que existen asignaturas que se relacionen con este tema o algunos al momento de elegir una electiva toman la decisión por una que no se ajuste con temas del Coaching empresarial mientras que otros si lo hacen.

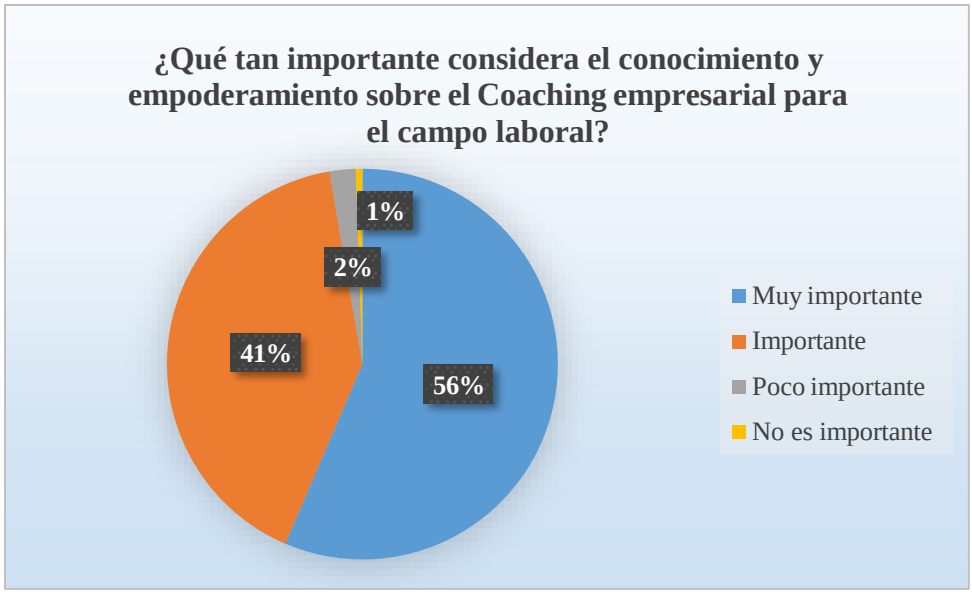
Tabla 11

Importancia del conocimiento del Coaching empresarial

¿Qué tan importante considera el conocimiento y empoderamiento sobre el Coaching empresarial para el campo laboral?	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	105	56 %
Importante	76	41 %
Poco importante	4	2 %
No es importante	1	1 %
Total	**186**	**100%**

Figura 9

Importancia del conocimiento del Coaching empresarial



Para una formación de calidad debe existir una importancia sobre el tema en curso que permitirá reflejar excelentes resultados por medio del mismo en la ejecución, es por ello que fue necesario mencionar que tan importante es para la población objetivo el tema principal en este

trabajo para el campo laboral, donde se obtuvo como resultado que el 56% siendo 105 encuestados mencionaron que es muy importante, el 41% siendo 76 encuestados reflejaron que es importante, mientras que el 2% siendo 4 personas respondieron que es poco importante y el 1% siendo 1 persona mencionó que no es importante, esto muestra el interés y el grado de relevancia del Coaching empresarial como formación en los estudiantes del programa para el campo laboral, donde es necesario que el programa implemente un medio como asignatura o electiva que permita formar a los estudiantes sobre este tema tan importante para ser completos y visionaros de una adecuada toma de decisiones empresariales y personales.

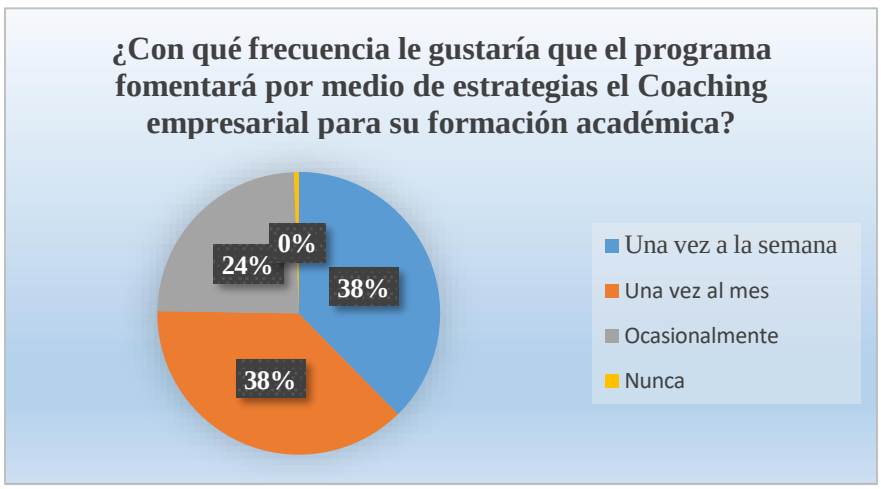
Tabla 12

Frecuencia del fomento del Coaching empresarial

¿Con qué frecuencia le gustaría que el programa fomentará por medio de estrategias el Coaching empresarial para su formación académica?	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Una vez a la semana	70	38 %
Una vez al mes	70	38 %
Ocasionalmente	45	24 %
Nunca	1	1 %
Total	**186**	**100%**

Figura 10

Frecuencia del fomento del Coaching empresarial



Conociendo que para lograr implementar una asignatura o electiva conlleva unos procesos, es necesario que por el momento el programa pueda fomentar el mismo por medio de diferentes metodologías y/o estrategias hacia los estudiantes, es por ello que se les preguntó con qué frecuencia les gustaría que se implementará este tema, donde con el 38% siendo 70 personas respondieron que una vez a la semana e igualmente 70 estudiantes con el 38% de respuestas mencionaron que una vez al mes, mientras que 24% siendo 45 estudiantes reflejaron que ocasionalmente y 1 persona mencionó que nunca. Esto nos da a entender que existe una importancia considerable donde los estudiantes están dispuestos a que el programa fomente este tema en su formación en un determinado tiempo para la adquisición del conocimiento y empoderamiento del Coaching empresarial.

Tabla 13

Diseño y ejecución de una asignatura o electiva

¿Le gustaría que se diseñara y el programa ejecutara una asignatura o electiva en la malla curricular de Coaching empresarial?	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Si	172	92 %
No	14	8 %
Total	**186**	**100%**

Figura 11

Diseño y ejecución de una asignatura o electiva



Para el diseño e implementación de una asignatura o electiva sobre el Coaching empresarial en el programa es necesario conocer que tan importante es para cada estudiante que se realice, es por ello que se les mencionó como pregunta si les gustaría que haya un diseño y ejecución de una asignatura o electiva en la malla curricular en el programa sobre el tema, donde como respuesta se obtuvo que 172 estudiantes con el 92% mencionaron que sí, mientras que el 8% siendo 14 de los mismos mencionaron que no, esto refleja un factor relevante para el programa sobre la importancia que existe en la formación sobre este tema por parte de la gran mayoría de los estudiantes para la ejecución del mismo en la parte curricular y así brindar más calidad en educación en el programa.

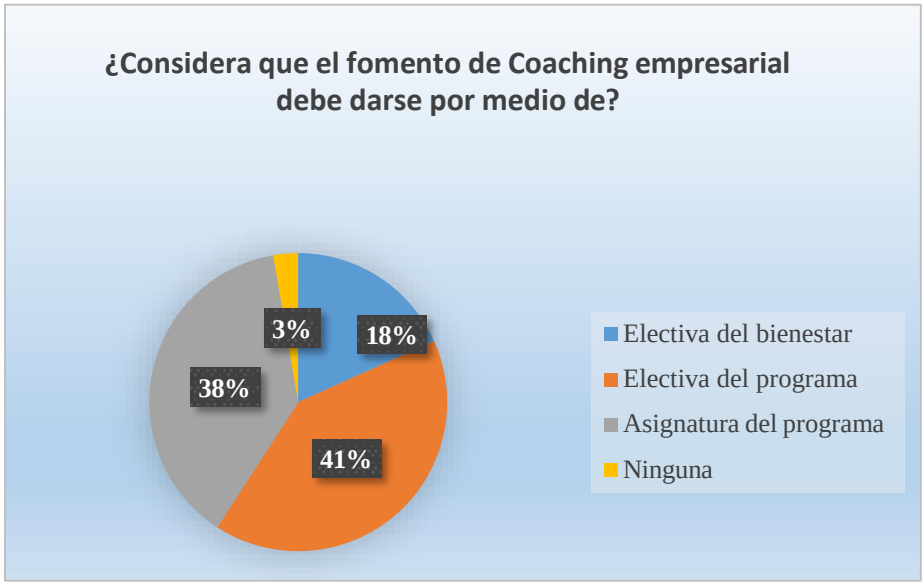
Tabla 14

Medio para el fomento del Coaching empresarial

¿Considera que el fomento de Coaching empresarial debe darse por medio de?	Frecuencia	Porcentaje
Electiva del bienestar	34	18 %
Electiva del programa	76	41 %
Asignatura del programa	71	38%
Ninguna	5	3%
Total	**186**	**100%**

Figura 12

Medio para el fomento del Coaching empresarial



Es necesario conocer el medio por el cual se implementaría el tema presente, para ello fue pertinente preguntarle a cada estudiante, donde como resultado se obtuvo que el 18% siendo 34 estudiantes les gustaría que fuera por medio de la electiva de bienestar, mientras que el 41% siendo 76 estudiantes dijeron que por medio de la electiva del programa; asimismo el 38%

siendo 71 estudiantes mencionaron que les gustaría por medio de una asignatura del programa y por último el 3% siendo 5 personas mencionaron que por ningún medio les gustaría. Esto refleja que la gran mayoría considera que debe darse por medio de una electiva o asignatura del programa, donde el Coaching empresarial puede articularse por medio de; asignaturas como gestión humana, liderazgo, inteligencia emocional, habilidades gerenciales, casos empresariales, entre otras y por ende, poder incluirse entre el micro currículo de las anteriores mencionadas o mejor aún crear una asignatura o electiva con el objetivo de fomentar este tema en cada uno de los próximos profesionales que lideraran diferentes escenario y empresas.

Por tal razón, es importante inferir que, para el cumplimiento de este objetivo según los resultados, se tomó la apreciación de la directora Jairiny Alejandra Jaime Pineda, donde mencionó que las habilidades que caracterizan al estudiante de Administración de empresas es la comunicación empática y asertiva, esto relacionado a las competencias que se determinaron por medio del anterior instrumento, donde se pudo observar que el 62,9% si tiene el conocimiento de lo que abarca el Coaching; sin embargo, existen gran parte de la población que necesita conocerlo y fortalecerlo ya que no asisten a espacios frecuentes para la adquisición de este conocimiento, siendo necesario la participación a los mismos. Además, casi la mitad de los encuestados han elegido electivas o han pasado por asignaturas que le fomenta este tipo de tema, lo cual los conviertes con habilidades y competencias como: el ser líder, lo cual permite guiar y cuidar su enfoque personal y a los que los rodea en su día a día para un desarrollo potencial, también caracterizado con habilidades interpersonales para poder relacionarse y desenvolverse ante las demás personas correctamente. Por otro lado, el estudiante es identificado con la habilidad de motivación; es decir, poder inspirar a los demás para reconocer sus valores, su

esencia y sus capacidades; es el rol de esta habilidad, para así descubrir las oportunidades y aprovecharlas para lograr las metas propuestas.

Así mismo, también con competencias de confianza, siendo cada persona genuina y trasparente en cualquier campo, también con la autoconciencia e inteligencia emocional, reconociendo el estado de la mente, emoción, pensamiento y control de las mismas. Igualmente, el desarrollo de la empatía, poniéndose en el lugar del otro, percibiendo y aceptando sus emociones y/o sentimientos y lográndose comunicar de manera efectiva, manejando una expresión verbal y corporal que impacte positivamente a los demás.

Tabla 15

Habilidades y competencias a fortalecer

Habilidades	Competencias	Desarrollar o fortalecer en los estudiantes
Escucha activa y genuina	Relación efectiva con el entorno	Se requiere para lograr profesionales completos en las relaciones sociales.
Motivación	Gestión de las emociones	Permite el autocontrol y equilibrio en su estado de ánimo.
Resolución de conflictos	Planificar y gestionar procesos	Logra el liderazgo y la adecuada gestión de las tareas.
Empatía	Brindar retroalimentación confiables	Enfatiza la parte humana y el sentido del ser de cada persona
Autoconocimiento	Mantener confianza y seguridad	Prioriza el amor propio, la dirección y logro de los objetivos personales.

En la tabla anterior de elaboración propia, se observa algunas de las habilidades y competencias más importantes que deben ser desarrolladas y/o fortalecidas en los estudiantes a través de diferentes métodos para el fomento del Coaching empresarial en el programa de Administración de empresas para ser más completos, idóneos y calificados en sus relaciones y acciones tanto en campo personal como el laboral.

4.3 Proponer lineamientos, guía y metodología para fomentar el Coaching empresarial en los estudiantes del programa de Administración de empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander, Ocaña.

En este punto respecto a la información obtenida y apoyo del director se logró proponer algunos lineamientos, guías y metodologías para el fomento del tema en los estudiantes del programa, donde se realizaron de la siguiente manera:

4.3.1 Lineamientos

Tabla 16

Lineamientos

Traer invitados y especialistas en el tema para charlas relacionadas al mismo
Incluir la asignatura o lectiva en algunos de los primeros semestres del programa
Asistencia a las charlas organizadas para el fomento del Coaching empresarial
Hacer seguimiento y/o mantenimiento a la malla curricular de la asignatura
Aplicación de las metodología de aprendizaje en los tiempos estipulados

4.3.2 Guías

Estructura pedagógica

En este punto se mencionarán cada uno de los conceptos más relevantes que intervienen en el tema central el cual esta direccionado al Coaching empresarial, conociendo su función y los factores importantes que caracterizan al mismo.

Es importante mencionar que el Coaching empresarial hace referencia a un mecanismo en el cual se puede gestionar las emociones, el control de caos y la adecuada toma de decisiones, siendo dirigido por un experto del tema para dicho logro. Así mismo, este tema permite que cada persona se empodere de sí misma a nivel profesional y personal, según Glowacka (2023) el Coaching en un proceso "en el que una persona más experimentada, capacitada o considerada experta en una determinada área, asesora a un trabajador (o a toda la organización) para desarrollar habilidades y aumentar la productividad, el desempeño y la satisfacción personal de los empleados."

Por consiguiente, el Coaching permite que un trabajador sea potencializado a mejorar su desempeño laboral, por medio de la ejecución de las tareas correctamente; todo ello luego de identificar cada dificultad que se antepone en el camino y superarlo con el trabajo en equipo, lo cual también funciona para mejorar cada obstáculo de la vida personal.

Además, es importante conocer que el Coaching es catalogado como un proceso el cual es personalizado, con los valores de la empatía y confianza entre ambos, direccionado al autocontrol y autoconocimiento mejorando así la vida de cada persona por medio de cada uno de los procesos, siendo necesario la constancia y disciplina para el cumplimiento de lo anterior. Lo cual es pertinente conocer la importancia del mismo, ya que no solo se beneficia los colaboradores y supervisores, sino también la empresa como tal.

Por tal razón, es necesario conocer la importancia y los beneficios del Coaching empresarial que son pilares fundamentales respecto a este tema, lo cual según Rodríguez (2021) menciona que:

Importancia del Coaching empresarial

Para cada trabajador el adquirir conocimientos y fortalecer el aprendizaje es fundamental, es por ello que ahí radica la importancia de un acompañamiento y guía en cada proceso por medio del Coaching, además permitiendo la adaptación a los diferentes cambios que van surgiendo y así poder abordar cada una de las tareas de manera eficiente. Por otro lado, para las empresas es un factor diferenciado en el mercado ya que permite mejorar cada función y, por ende, la productividad de la misma manteniendo la reputación y el posicionamiento, logrando una interacción con cada persona que labora y motivándolos e inspirándolos a sentirse cómodos e integrados en la empresa, reflejando en general resultados positivos tanto a nivel interno como externo.

Beneficios del Coaching empresarial

Este tema trae consigo mismo muchos beneficios para cada persona tanto a nivel personal como profesional, donde uno de ellos es poder mantener una adecuada relación con el entorno siendo esencial para una mayor productividad e interacción con el mismo, también permite el desarrollo de los conocimientos, habilidades y destrezas de cada persona en este caso de cada colaborador en la empresa e igualmente conlleva a tener un nivel de positivismo ante las circunstancias que pueden surgir en el día a día y permitir que cada persona se autocontrole ante cada turbulencia y así mismo estimular el autocoaching siendo cada individuo el que se controle, se guíe y se empodere a base de la implementación del Coaching empresarial en la empresa a la cual trabaja e impactar positivamente en los demás por medio de su experiencia.

Tipos de Coaching

En este punto según Manzanilla H. (s.f) menciona algunos los cuales son:

Coaching ejecutivo, este se caracteriza por desarrollar y potenciar tanto las habilidades, como las competencias de cada persona en el contexto empresarial, este mismo permite la mejora en la gerencia, dirección o liderazgo de los supervisores y gerentes de las empresas, como la comunicación asertiva y la correcta toma de decisiones.

Así mismo, el Coaching de vida se basa en el acompañamiento personal, permitiéndole a cada individuo alcanzar sus propósitos de vida y los objetivos personales en diferentes enfoques

de la persona, ya sea en una relación, en la salud, en su estabilidad emocional y entre otros que tenga que ver con la propia persona.

Además, el Coaching de equipos es otro tipo que existe; este hace hincapié en mejorar la relación entre equipos de trabajo, tanto en la comunicación como en la colaboración entre sí, siendo fundamental para abordar diferentes tareas de manera correcta.

Tipos de aprendizajes en el aula de clase

Es necesario conocer algunos de los tipos de aprendizajes más comunes que se utilizan y funcionan para la adquisición de conocimientos en cada alumno en las aulas de clases y que permiten poder empoderar y formar profesionales correctos en cada tarea en los diferentes tipos de trabajo, sin descuidar la trasformación y empoderamiento personal de cada estudiante es por ello que se reflejará a continuación los tipos de aprendizajes en el aula de clase:

Tabla 17

Tipos de aprendizajes

Tipos de aprendizajes	Conceptualización
Aprendizaje implícito	Hace referencia a aquel que ocurre sin que una persona se dé cuenta, la manera no intencional siendo este mismo el primero en una persona, como cuando camina o habla.
Aprendizaje explicito	Este es necesario la activación de los lóbulos prefrontales del cerebro de cada persona siendo intencional y de manera consiente,

	siendo así que el estudiante tiene el interés de adquirir aprendizaje.
Aprendizaje emocional	Este es muy importante para ayudar a cada estudiante gestionar sus propias emociones, contribuyendo a la estabilidad emocional y mental que permita una adecuada relación con su entorno.
Aprendizaje cooperativo	Este se caracteriza por ser muy utilizado en las clases y es que no solo se aprende con los propios conocimientos, sino también con el de los demás compañeros, es decir en grupo donde cada quien tiene sus tareas y aportes para el logro de los objetivos del trabajo.

Nota. Tomado de Tekman (2021)

Tipos de dinámicas de aprendizaje

Es necesario la captación de los estudiantes en querer aprender y es importante realizar diferentes dinámicas que funcionen al logro del objetivo del aprendizaje, para conocer la cooperación y relación de cada uno en un grupo sea educativo o laboral, según Montagut (2021) menciona algunas como:

- **Dinámicas de presentación**

Esta es muy necesaria cuando se quiere romper el hielo al inicio de la clase o semestre, donde cada uno de los estudiantes comiencen a interactuar con los demás por medio de la

presentación lo cual permite mejorar la relación de cada alumno y más a los que no han tenido oportunidad de comunicarse o integrarse con el entorno; donde el objetivo se direcciona a perder la timidez y ganar confianza. Como por ejemplo en el espacio del aula salir al frente y preguntarse el uno al otro su nombre, gustos y/o preferencias.

- **Dinámicas de resolución de conflictos**

Estas son dinámicas que permiten conocer las reacciones en situaciones problemáticas, siendo útil no solo a nivel personal sino en la parte laboral, ya que permiten medir cuales son las habilidades que tiene cada colaborador al momento de responder a un problema, donde se conoce la capacidad de liderazgo, toma de decisiones, búsqueda de estrategias para dar solución al mismo. Logrando también mejorar las relaciones y comportamiento de cada persona en diferentes entornos, donde permitan dar solución a peleas, discusiones, desorden y demás caos determinados. Por ejemplo: la motivación personal, se basa en demostrar que cada persona posee motivaciones diferentes con el objetivo de entender las opiniones de los demás, aunque no sean las mismas. Otra es el juego de roles, donde se presentarán diferentes conflictos sean reales o hipotéticos, con el fin de demostrar la empatía.

- **Dinámicas de comunicación**

Se función principal es poder mejorar la comunicación de cada miembro en un grupo relacionado, siendo la comunicación una habilidad social que permite la interacción acorde y asertiva de lo que se está trasmitiendo ante los demás. Fomentando igualmente la escucha activa

que es lo que se quiere decir realmente, también comunicar de manera asertiva sin herir los sentimientos de los demás. Por ejemplo: los pedazos de cartas, este juego consiste en grupos de 4-5 personas en 3-4 grupos, cada uno de estos grupos tendrán cartas mezcladas, luego se estipula un tiempo en el que cada equipo deberá negociar e intercambiar cartas entre los demás equipos con el fin de completar sus cartas, el que obtenga más cartas, ganará.

- **Dinámicas de conocimiento y autoconocimiento**

Estas a pesar de que el grupo de personas se conocen un poco debido a actividades pasadas, permite poder conocerse más a fondo entre sí mismos, no se basa en conocer más personas si no poder saber más de cada miembro de manera cercana e íntima y además pudiendo auto - conocerse respecto a sus valores, destrezas y habilidades para desarrollarlas y/o fortalecerlas. Por ejemplo: el eco, este juego se basa en reunir varios estudiantes en diferentes grupos, donde deberán escribir en un papel, lo cual se le pedirá que sean francos respecto a cada opinión que vaya a realizar cada miembro del grupo. Es decir, colocar la opinión que tiene frente a sus compañeros.

- **Dinámicas de colaboración y cooperación**

Estas dinámicas son muy necesarias en cualquier ámbito en el que permite relacionarse con diferentes personas, permitiendo la cooperación, es decir la ayuda entre cada persona para poder lograr sus actividades u objetivos ya sean personales o profesionales. También es necesario para que todos conozcan el trabajo en equipo y haya la participación igualitaria entre

los mismos. Por ejemplo: carrera colaborativa de sacos, en donde se armarán grupos de 3 o 4 personas en sacos grandes donde todos estarán dentro de él y alcanzar una meta establecida, donde se fomenta el trabajo en equipo y, por ende, la colaboración.

Características de la asignatura

Como propuesta se establecen las características necesarias que identifican a la asignatura de Coaching empresarial, donde se reflejó algunas unidades, con sus respectivas temáticas y las estrategias a utilizar para fomentar el tema en dicho tiempo estipulado, para ello se tomó en cuenta la siguiente:

Tabla 18

Características de la asignatura

Unidades	Temáticas	Estrategias	Horas
1 **Naturaleza y esencia del Coaching**	Introducción al Coaching. Corrientes del Coaching. Principales asociaciones del Coaching y términos básicos. Procesos del Coaching.	Talleres Exposiciones Videos	4 hora semanales
2 **Naturaleza humana y desarrollo personal**	Conocer nuestra personalidad. Autoestima y desarrollo personal. Coaching, autoconocimiento y desarrollo personal. Gestión de las emociones y sentimiento.	Ensayos Investigación Cuestionario	4 horas semanales

	Liderazgo y desarrollo personal. Inteligencia emocional. Proyección saludable: hábitos y desarrollo personal.	Exposiciones	
3 **Aplicación del Coaching y mejora personal del ser humano**	Proyección saludable: hábitos y desarrollo profesional. Salud mental: ¿Cómo controlar la ansiedad? Salud mental: ¿Cómo lograr autocontrol? Salud mental: ¿Cómo ser feliz y sentirme con bienestar? Disciplina: Técnica de la gestión del tiempo.	Lecturas Charlas	4 horas semanales
4 **Coaching y preparación a la vida laboral**	¿Cómo encontrar un empleo ideal? ¿Cómo tener una actitud positiva en el trabajo? Estrategias para lograr una entrevista perfecta. Técnicas para relacionarse correctamente con los compañeros.	Trabajo de campo Talleres Charlas	4 horas semanales

Nota. Tomado de Edutin academy (2023)

Material digital

Para esto punto es necesario contar con el apoyo de las aulas de clases dotadas, un computador Portátil, un video beam, igualmente, plataforma Moodle, también productos

investigativos, el centro investigación para el desarrollo regional “cider”, el centro de proyección empresarial “ceprem” y el centro de Lectura, Escritura y Oralidad (CELEO).

4.3.3 Metodología

Lecturas en grupo, donde se visualiza la comprensión lectura de cada estudiante en temas relacionados al Coaching empresarial.

Exposiciones en grupo, permitirá demostrar las habilidades y destrezas al comunicar, transmitir y desarrollar un tema específico del Coaching empresarial.

Espacios de aprendizaje cooperativos, es decir se basa en que no solo el docente se comunica, sino también los estudiantes donde haya una interacción y relación entre el docente y el alumno para compartir ideas, pensamientos y opiniones valiosas.

La gamificación, donde por medio de dinámicas o juegos se brinda los conocimientos y, por ende, se cambia la monotonía de las clases y así haya una manera de enseñar diferente e impactante en cada estudiante.

Trabajo de campo, donde permite poner en prácticas los conocimientos del tema en hechos reales, con el acompañamiento y apoyo de las diferentes empresas del municipio de Ocaña.

Capítulo 4. Conclusiones

Se realizó un diagnóstico que permitió conocer las condiciones del programa, como el fomento de manera indirecta del tema una vez a la semana a los estudiantes; igualmente, la viabilidad de que, si se puede implementar el tema en la malla curricular y, por consiguiente, se reflejó las asignaturas en las cuales se puede fomentar el tema siendo estas mismas casos empresariales y prácticas. Además, según estos resultados se puede alcanzar el objetivo de diseñarlo y en algún momento implementarlo en la malla curricular.

Se determinaron las habilidades y competencias por parte de los estudiantes frente al tema del Coaching empresarial, donde un porcentaje conoce del mismo por ver asistido a charlas o eventos que direccionan el tema a lo que abarca el Coaching caracterizándose con la habilidad de la comunicación empática y asertiva; así mismo, se conoció la aceptación por parte de los estudiantes de poderse implementar como una electiva o asignatura del programa y el interés de que se pueda ir fomentando por medio de charlas; mientras sea incluido en la malla curricular del programa de Administración de empresas.

Se propusieron lineamientos, guías y metodologías para que el programa pueda ajustarlo como fomento del Coaching empresarial en los estudiantes, con lineamientos como traer invitados y especialistas en el tema para charlas relacionadas al mismo, la elaboración de la guía como la estructura pedagógica; su importancia, los beneficios y demás temas relacionados, conllevando a la aplicación de una estructura de unidades como la aplicación del Coaching y mejora personal del ser humano con la temática de Salud mental: ¿Cómo controlar la ansiedad?,

direccionado con metodologías como las lecturas y exposiciones en grupo que permitirá lograr incentivar los conocimientos de manera más efectiva.

Capítulo 5. Recomendaciones

Es importante que cada estudiante que desee abarcar más este tema, tome en cuenta lo fundamental de conocer cómo se encuentra el programa, que necesidades tiene y como se pueden satisfacer por medio de estudios e instrumentos como encuestas y entrevistas que le permitirán lograr el objetivo; igualmente, recomendar al programa a realizar seguimiento de la malla curricular, revisar qué interés o desinterés existen en los alumnos frente a cada asignatura y como ajustarlas para que impacten y formen profesionales más íntegros e idóneos para la vida personal y laboral.

Es pertinente que se conozca el aprendizaje, como las habilidades y competencias de cada estudiante frente a la formación por parte de los docentes por medio de cuestionarios e igualmente, evaluar el impacto del mismo por medio de su rendimiento académico y relación con su entorno para conocer que falencias existen referente a las habilidades y competencias y, por ende, desarrollarlas y/o fortalecerlas por medio de estrategias hacia cada estudiante del programa.

Finalmente es recomendable que se reconozcan los lineamientos, guías y metodologías establecidas en el trabajo, para complementarse de manera más afectiva y tener una visión más amplia al momento de considerar implementar ya sea una electiva o asignatura de Coaching empresarial en la malla curricular del programa de Administración de empresas.

Referencias

Aguilera Fernández, M. (29 de Junio de 2020). *Linkedin* . The Inner Game, el coaching de la confianza de Tim Gallwey.: https://es.linkedin.com/pulse/inner-game-el-coaching-de-la-confianza-tim-gallwey-marta#:~:text=El%20coaching%20es%20fundamentalmente%20una,%2C%20inevitablemente%2C%20por%20el%20autoconocimiento.

Arteaga , G. (1 de octubre de 2020). *testsiteforme* . Enfoque cuantitativo: métodos, fortalezas y debilidades: https://www.testsiteforme.com/enfoque-cuantitativo/

Becas Santander . (13 de abril de 2021). Becas - santander: https://www.becas-santander.com/es/blog/motivacion-intrinseca-y-extrinseca.html

Bernal , R. (28 de Marzo de 2022). *La importancia del coaching en las empresas*. COACHING INSTITUTE : https://www.international-coaching-institute.com/importancia-coaching-empresas/

Colombo , D. (27 de mayo de 2021). *Estas dos teorías de coaching apuestan por una fortaleza que pocos líderes entrenan*. cronista : https://www.cronista.com/clase/trendy/coaching-que-es-la-piramide-de-maslow-explicacion-y-cuales-son-los-7-niveles-de-conciencia-de-barrett/

Colombo, D. (11 de junio de 2020). *eleconomista* . Cómo evolucionará la industria del coaching en los próximos diez años: https://eleconomista.com.ar/negocios/como-evolucionara-industria-coaching-proximos-diez-anos-n34897

Colombo, D. (26 de septiembre de 2022). *emprendedor* . ¿Por qué es importante que las empresas brinden a sus colaboradores esta herramienta para gestionar mejor sus

responsabilidades laborales?: https://emprendedor.com/las-4-tendencias-por-las-que-las-empresas-incorporan-el-coaching-para-mejorar-el-desempeno/

Congreso de Colombia, ley 30 de 1992, Artículo 2. (s.f.). *sistema único de infromacion normativa* . Suin-juriscol.gov: https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1586969

Congreso de Colombia, ley 30 de 1992, Artículo 4. (s.f.). *sistema único de infromación normativa* . Suin-juriscol.gov: https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1586969

Congreso de colombia, ley 30 del 1992. (s.f.). *sistema único de infromacion normativa*. suin-juriscol.gov: https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1586969

Congreso de Colombia, ley 30 del 1992, Artículo 1. (s.f.). *sistema único de información normativa*. suin-jurircol-gov: https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1586969

Congreso de la república de Colombia, ley 115 de 1994, Artículo 1. (s.f.). *mineducación* . mineducación. gov.co: https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf

Constitución política de Colombia, 1991, Artículo 70. (s.f.). *minciencias* . minciencias.gov.co: https://minciencias.gov.co/sites/default/files/upload/reglamentacion/ConstitucionPolitica Colombia-1991.pdf

Costitución política de Colombia, 1991, Artículo 27. (s.f.). *minciencias* . minciencias.gov .co: https://minciencias.gov.co/sites/default/files/upload/reglamentacion/ConstitucionPolitica Colombia-1991.pdf

Editorial Etecé . (5 de agosto de 2021). *habilidad*. concepto.de: https://concepto.de/habilidad-2/

Edutin academy . (2023). *edutin.com.* curso de coaching : https://edutin.com/curso-de-coaching-4256

Equipo editorial, Etece. (1 de noviembre de 2021). *conceptode*. Población: https://concepto.de/poblacion/

Etalentumblog . (3 de Agosto de 2021). *La importancia del coaching empresarial* . etalentum: https://blog.etalentum.com/es/la-importancia-del-coaching-empresarial/

Galvan, F. (2017). *Empoderamiento*. ebc: https://www.ebc.mx/educacioncorporativa/articulos/empoderamiento-una-estrategia-de-liderazgo.php#:~:text=%E2%80%9CProceso%20mediante%20el%20cual%20las,situaciones%20en%20las%20que%20viven%E2%80%9D.

García, B. (25 de enero de 2023). *¿Qué es, para qué sirve y cómo funciona el Coaching?* Obtenido de Creartecoaching : https://creartecoaching.com/que-es-para-que-sirve-y-como-funciona-el-coaching/#:~:text=Coaching%20es%20un%20proceso%20de,de%20un%20modo%20no%20directivo.

Glowacka , M. (25 de octubre de 2023). *preply.* Qué es el coaching empresarial y cómo aplicarlo en la empresa: https://preply.com/es/blog/b2b-que-es-coaching-empresarial/

Henric-Coll, M. (20 de Agosto de 2020). *gestiopolis.* Coaching empresarial. Qué es y cuáles son sus instrumentos: https://www.gestiopolis.com/que-es-coaching-empresarial-y-cuales-son-sus-instrumentos/

Iniciativa Fiscal . (25 de octubre de 2018). *Teoría de las cuatro estaciones del coaching empresarial*. iniciativafiscal, s.l : https://iniciativafiscal.com/teoria-de-las-cuatro-estaciones-del-coaching-empresarial/

La república . (23 de Abril de 2021). *Cómo el coaching puede elevar la productividad del personal y las organizaciones*. larepública : https://www.larepublica.co/alta-gerencia/como-el-coaching-puede-elevar-la-productividad-del-personal-y-las-organizaciones-3158138

Manzanilla , H. (s.f). *metodoegm.* EGM : https://metodoegm.com/coaching/coaching-empresarial/

Manzanilla , V. (s.f.). *Motivación laboral* . Victorhugomanzanilla : https://victorhugomanzanilla.com/motivacion-laboral-que-es-importancia-y-tecnicas/

Montagut , N. (1 de julio de 2021). *psicología social y relaciones de grupo.* tipos de dinámica de grupo : https://psicologiaymente.com/social/tipos-dinamicas-grupo

Ocampo, D. (4 de junio de 2019). *investigalia.* El enfoque mixto de investigación: algunas características: https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-mixto-de-investigacion/

Pérez , P. (8 de septiembre de 2022). *Definicón* . Acompañamiento : https://definicion.de/acompanamiento/

Portafolio. (2 de junio de 2022). *Coaching empresarial, una oportunidad para sacar mejor talento humano*. portafolio.co: https://www.portafolio.co/economia/empleo/coaching-empresarial-una-oportunidad-para-sacar-mejor-talento-humano-566374

Quiroa, M. (20 de enero de 2020). *Adminitración* . Economipedia.com : https://economipedia.com/definiciones/administracion.html

Reyes, N. (2016). https://repositorioinstitucional.ufpso.edu.co/bitstream/handle/20.500.14167/1762/CUERPO%20DE%20TRABAJO%20LA%20TOMA%20DE%20DECISIONES%20EN%20LOS

%20DIRECTIVOS%20DE%20PRIMER%20NIVEL%20EN%20LAS%20ENTIDADES%20FINANCIERAS%20DE%20LA%20CIUDAD_removed.pdf?sequence

Rodriguez , J. (2021 de Agosto de 2021). *Coaching empresarial: qué es, qué hará por tu empresa y cómo elegir un coach*. Hubspot: https://blog.hubspot.es/sales/que-es-coaching-empresarial

Rodríguez , J. (19 de agosto de 2021). *hubspot.* Importancia y beneficios del Coaching empresarial: https://blog.hubspot.es/sales/que-es-coaching-empresarial

Sarabia , K., & Sarabia , Y. (junio de 2017). https://repositorioinstitucional.ufpso.edu.co/bitstream/handle/20.500.14167/1902/Cuerpo%20del%20trabajo%20TRABAJO%20FINAL%20BIBLIOTECA_removed.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Semana . (8 de julio de 2022). *¿Cómo el coaching ejecutivo puede ayudar a gestionar los desafíos empresariales?* semaana.com: https://www.semana.com/economia/empresas/articulo/como-el-coaching-ejecutivo-puede-ayudar-a-gestionar-los-desafios-empresariales/202255/

Shopify . (19 de marzo de 2022). *¿Qué es liderazgo y qué cualidades debe tener un buen líder?* shopify.com: https://www.shopify.com/es/blog/que-es-liderazgo#:~:text=Podemos%20definir%20el%20concepto%20de,unos%20determinados%20objetivos%20en%20com%C3%BAn.

Tekman . (8 de octubre de 2021). *tekman education* . tipos de aprendizajes : https://www.tekmaneducation.com/tipos-de-aprendizaje/

Tipos de investigación . (13 de octubre de 2020). *¿Qué es la investigación descriptiva?* tiposdeinvestigacion.review: https://tiposdeinvestigacion.review/que-es-la-investigacion-descriptiva/

UFPSO. (s.f). *Reseña histórica* . ufpso.edu.co: https://ufpso.edu.co/Historia

Westreicher , G. (1 de agosto de 2020). *economipedia.com*. estrategia: https://economipedia.com/definiciones/estrategia.html

Apéndices

Apéndice A. Encuesta para el programa de Administración de empresas – Directora

1. ¿De qué forma se fomenta el Coaching empresarial en los estudiantes del programa?

   Charlas

   Ponencias

   Actividades

   Ninguna

   Otra_____

2. ¿Qué tan frecuente se fomenta el Coaching empresarial en los estudiantes del programa en Administración de empresas?

   Una vez a la semana

   Una vez al mes

   Ocasionalmente

   Nunca

3. ¿Por medio de cuáles asignaturas desarrolladas se puede aplicar el Coaching empresarial en los estudiantes?

   _____

4. ¿Qué habilidades y competencias caracterizan al estudiante en relación al Coaching empresarial?

   Comunicación empática y asertiva

   Liderazgo

   Gestión de las emociones

   Todas las anteriores

5. ¿En qué se recomienda aplicar la formación del Coaching empresarial en los estudiantes del programa?

   _____

6. ¿Por medio de cuáles asignaturas se aplica directa e indirectamente el Coaching empresarial en los estudiantes?

   _____

7. ¿Es posible la implementación del diseño de un modelo pedagógico para fomentar el Coaching empresarial en los estudiantes por medio de una electiva o asignatura en el programa?

   Si

   No

8. ¿Actualmente el programa cuenta con profesionales idóneos y preparados en relación al tema de Coaching empresarial?

   Si

   No

Apéndice B. Encuesta para los estudiantes del programa de Administración de empresas

1. ¿A qué genero pertenece?

   Masculino

   Femenino

   LGTBIQ+

2. ¿Entre cuál rango de edad se encuentra?

   Entre 15-20 años

   Entre 21-26 años

   Entre 27-32 años

   Otro_____

3. ¿A qué estrato socioeconómico pertenece?

   1

   2

   3

   4

   Otro_____

4. ¿En qué semestre se encuentra actualmente?

   1 semestre

   2 semestre

   3 semestre

   4 semestre

   5 semestre

   6 semestre

   7 semestre

   8 semestre

   9 semestre

   10 semestre

5. ¿Tiene conocimiento sobre el Coaching empresarial?

Si

No

6. ¿Considera que el programa realiza espacios para relacionarlos en temas sobre el Coaching empresarial?

   Si

   No

7. ¿Con que frecuencia asiste a charlas relacionadas al Coaching empresarial, como el desarrollo de habilidades, liderazgo y manejo de las emociones?

Muy frecuente

Frecuentemente

Poco frecuente

Nunca

8. ¿En alguna de las asignaturas que ve actualmente o ha visto, contienen en el micro currículo un tema relacionado directamente de Coaching empresarial?

Si

No

9. ¿Qué tan importante considera el conocimiento y empoderamiento sobre el Coaching empresarial para el campo laboral?

Muy importante

Importante

Poco importante

No es importante

10. ¿Con qué frecuencia le gustaría que el programa fomentará por medio de estrategias el Coaching empresarial para su formación académica?

Una vez a la semana

Una vez al mes

Ocasionalmente

Nunca

11. ¿Le gustaría que se diseñara y el programa ejecutara una asignatura o electiva en la malla curricular de Coaching empresarial?

Si

No

12. ¿Considera que el fomento de Coaching empresarial debe darse por medio de?

    Electiva de bienestar

    Electiva del programa

    Asignatura del programa

    Ninguna