

CALIDAD EDUCATIVA A TRAVÉS DEL COACHING COMO ESTRATEGIA DE CAMBIO EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN EDUCACIÓN SUPERIOR

Educational Quality Through Coaching as a Strategy for Change in the Teaching-Learning Process in Higher Education

Aruquipa Chavez, Edgar Antonio
CEPIES – UMSA. Docente investigador
edgachitto@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-3675-0009>

Perez Mallcu, Rosa Celia
ANAPOL – USB Docente investigador
celia.perez.mallcu@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0009-7081-6308>

Coca Perez, Nayra Celly
Embajada de Francia en Bolivia - Sección Cultural
naycocaperez8@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0000-6314-9492>

Resumen

El presente ensayo aborda la Calidad Educativa a Través del Coaching como Estrategia de Cambio en el Proceso Enseñanza-Aprendizaje en Educación Superior. La metodología del coaching se fundamenta en los pilares de la filosofía griega, identificando sus orígenes en Sócrates, Platón y Aristóteles. Desde la base socrática, el coaching postula que el conocimiento reside en el interior de los estudiantes (coachees), quienes deben reconocer sus limitaciones como punto de partida para lograr sus objetivos. Platón contribuye con la metodología del diálogo, donde la pregunta es el eje fundamental para el desarrollo de la sabiduría, destacando las herramientas esenciales del coach: las preguntas poderosas y la escucha activa. Aristóteles señala que la acción es indispensable para pasar del “ser” al “deber ser”. El coaching

en las aulas se define como la “formación del docente como asesor”. Esta estrategia es una pieza clave para potenciar el desarrollo de los alumnos, lograr el éxito académico y mejorar el autoconocimiento, ayudándoles a “aprender a aprender”. El proceso utiliza herramientas internas (como la calibración) y externas (como el Modelo GROW). El coaching es considerado un proceso cíclico cuyos beneficios se manifiestan en la mejora de la calidad educativa institucional.

Palabras Clave: calidad educativa, coaching, estrategia de cambio, enseñanza-aprendizaje, autoconocimiento, educación superior

Abstract

This essay addresses Educational Quality Through Coaching as a Change Strategy in the Teaching-Learning Process in Higher Education. The coaching methodology is founded on the pillars of Greek philosophy, tracing its origins to the thought of Socrates, Plato, and Aristotle. Following the Socratic premise, coaching posits that knowledge resides within the students (coachees), who must acknowledge their limitations and incompetencies as an indispensable starting point for achieving their objectives. Plato contributes the methodology of dialogue, where the question is the fundamental axis for developing wisdom, highlighting the coach's essential tools: powerful questions and active listening. Aristotle asserts that action is necessary to transition from “being” to “ought to be”. Coaching in the classroom is defined as the “training of the teacher as an advisor”. This strategy is crucial for enhancing student development, achieving academic success, fostering self-knowledge, and ultimately helping students to “learn to learn”. The process utilizes both internal tools (such as calibration) and external resources (such as the GROW Model). Coaching is considered an infinite cyclical process whose benefits result in the improvement of institutional educational quality.

Keywords: educational quality, coaching, change strategy, teaching-learning, self-knowledge, higher education.

Introducción

El panorama de la educación, particularmente en el nivel superior, se encuentra inmerso en un ciclo de cambios acelerados y crecientes demandas sociales. La complejidad del entorno moderno exige que la labor docente evolucione más allá de la mera transmisión de conocimientos, obligando a las instituciones a buscar enfoques innovadores que aseguren la mejora continua y la relevancia de la formación académica. El modelo tradicional de enseñanza, caracterizado por una estructura vertical y una dependencia excesiva de la disertación oral, ha demostrado ser insuficiente para desarrollar las competencias integrales que la sociedad actual requiere.

En respuesta a esta necesidad de transformación, el coaching educativo se posiciona como una metodología esencial que incorpora nuevas herramientas para potenciar el aprendizaje significativo. Este enfoque se centra en el desarrollo de aspectos clave como la comunicación asertiva, el bienestar emocional y los procesos de autoaprendizaje. Al asumir la figura de docente-guía (o coach), el profesorado no solo impulsa la autonomía y la libertad de pensamiento en el estudiantado, sino que también crea los entornos de confianza y cercanía necesarios para fomentar la participación, la crítica constructiva y la construcción colectiva del conocimiento en el aula.

Para comprender la naturaleza de esta metodología, es crucial reconocer que el coaching se fundamenta en los pilares de la filosofía griega, identificando sus orígenes en pensadores como Sócrates, Platón y Aristóteles. Desde la base socrática, el coaching postula que el conocimiento reside en el interior de los estudiantes (coachees), quienes deben reconocer sus limitaciones e incompetencias como punto de partida indispensable para la consecución de sus objetivos. En el contexto del aula, el coaching se define como la “formación del docente como asesor”, y es una estrategia clave para potenciar el desarrollo de los alumnos, lograr el éxito académico, mejorar el autoconocimiento, y finalmente ayudarlos a “aprender a aprender”. Este proceso se apoya en herramientas internas, como la calibración, y externas, como el Modelo GROW

Desarrollo

1. Fundamentos Filosóficos del Coaching

La consolidación metodológica del coaching (Ravier, 2005) se sustenta en la sabiduría de la filosofía clásica, identificando sus orígenes en los pensadores griegos Aristóteles, Platón y Sócrates. Este enfoque se cimienta en el desarrollo del potencial humano, reconociendo el conocimiento como el producto de una conjunción de saberes adquiridos históricamente.

En ese sentido, la aproximación socrática trasciende la mera acumulación de datos, enfocándose en la revisión crítica del conocimiento preexistente para una construcción más sólida. El coaching adopta la premisa esencial de que el saber reside en el interior del individuo, una postura evidenciada en la máxima socrática: “Yo no puedo enseñaros nada, sólo puedo ayudarlos a buscar conocimientos dentro de vosotros mismos, lo cual es mucho mejor que traspasarnos mi poca sabiduría”.

Los profesionales del coaching operan como facilitadores que asisten a los estudiantes (coachees) en la examinación de sus vidas, tanto en el plano práctico como en el existencial. Se postula que la función central no es la enseñanza, sino el fomento del aprendizaje autónomo, asumiendo que el conocimiento no es patrimonio del coach. El aporte más trascendente de la corriente socrática al coaching es la capacidad del estudiante para asumir sus limitaciones y tomar conciencia de sus incompetencias. El principio de “saber que no se sabe nada” funge como punto de partida indispensable para una práctica efectiva del coaching, evitando la creación de expectativas infundadas.

Asimismo, en la obra de Platón, se reconoce una metodología análoga al coaching a través de sus diálogos (Sandoval y Lopez, 2017). En la dialéctica platónica, la pregunta se establece como el eje fundamental para el desarrollo de la sabiduría. Los diálogos de Platón pueden interpretarse como sesiones primitivas de coaching, donde el conocimiento emana del interior del individuo como una potencialidad a desarrollar.

El análisis de esta estructura revela la importancia crítica de la pregunta como herramienta de trabajo para potenciar las conversaciones y la adquisición de conocimiento. La metodología platónica constituye el fundamento de las dos habilidades primordiales del coach: el dominio de las preguntas poderosas y la escucha activa. Estas habilidades actúan como catalizadores del autoconocimiento (Whitmore, 2003), abarcando las dimensiones espiritual, física, mental, emocional y relacional de los clientes. Por ende, el autoconocimiento se transforma en la fuente primordial de todo proceso de desempeño extraordinario, superando los alcances técnicos y formales del aprendizaje.

En el mismo marco, la contribución de Aristóteles radica en la distinción entre el “ser” (la primera naturaleza o lo que está dado) y el “deber ser” (la segunda naturaleza o potencialidad). Aristóteles sostuvo que la metodología esencial para materializar esta transición y alcanzar las aspiraciones individuales es la acción (Ravier, 2005). Desde la perspectiva del coaching, la ausencia de acción invalida el propósito de las sesiones.

No obstante, los fundamentos filosóficos se extienden más allá de los pensadores griegos para incorporar la filosofía existencialista. El eje central del coaching existencial (Ortega, 2012) es la existencia individual y la capacidad del ser humano para la toma de conciencia de sí mismo y de su entorno. Esta reflexión crítica permite el replanteamiento del proyecto de vida. En contraste con la acción enfatizada por Aristóteles para la construcción del ser (a través del hábito), la filosofía existencialista aporta la dimensión complementaria de la reflexión como componente vital del proceso.

2. Coaching en las salas de clases universitarias

El coaching en el ámbito educativo es una alternativa metodológica que fomenta la enseñanza mediante nuevas herramientas para impulsar la mejora continua en el sector educativo (Rascón y Pérez, 2017; Ramos et al., 2019; Campayo, 2022, citados en Guadarrama et al., 2024).

Metodología y propósito	Enfoque en el desempeño	Transformación de la práctica
<p><i>El coaching</i> educativo es una metodología que proporciona herramientas para promover el aprendizaje áulico. Esta metodología incentiva la responsabilidad, el compromiso, la conciencia y el sentido común para impulsar el logro de objetivos (Rueda, 2018, citado en Guadarrama et al., 2024). También se le conoce como <i>coaching</i> académico.</p>	<p>La práctica pedagógica del docente en el aula es el escenario principal donde se evidencia su nivel de profesionalismo. La meta del <i>coaching</i> en el aula es fortalecer el profesionalismo del docente en el desempeño de la práctica pedagógica (Zegarra y Velázquez, 2016).</p>	<p><i>El coaching</i> permite llevar a una persona de donde está a donde puede llegar. Las soluciones provienen del aprendizaje basado en la autorreflexión sobre la práctica pedagógica (Zegarra y Velázquez, 2016).</p>

Es así que la figura del docente-guía (*coach*) es percibida como un actor que puede impactar positivamente el proceso de enseñanza-aprendizaje, especialmente en el ámbito universitario (Guadarrama et al., 2024). En el ámbito universitario, la figura del docente-guía o *coach* representa un cambio importante en la forma de entender la enseñanza. Ya no se trata solo de transmitir conocimientos, sino de acompañar al estudiante en su proceso formativo, es por esto que el docente es visto como alguien que influye positivamente en el aprendizaje porque orienta, escucha y motiva, generando un ambiente donde el estudiante puede participar activamente, reflexionar y desarrollar autonomía.

En este enfoque, la relación educativa se vuelve más cercana y horizontal, permitiendo que el estudiante identifique sus metas, fortalezas y necesidades. Por ello, en la universidad, donde se espera que el alumno sea cada vez más independiente, el docente-coach se convierte en un apoyo clave para favorecer un aprendizaje más consciente, significativo y personal. Por tanto, la aplicación del coaching afecta directamente la dinámica del aula, impactando tanto la gestión como el aprendizaje de los estudiantes.

Concentración	Fortalecimiento
<p>Promotor de Autonomía: El docente como guía (coach) tiene la función de impulsar la autonomía, la libertad de pensamiento y el desarrollo de competencias en el estudiantado.</p>	<p>Mejora de la Gestión y Motivación: El coaching puede ayudar a mejorar la gestión del aula (classroom management). Además, su uso aumenta la motivación del estudiante, el interés en el tema, la velocidad de aprendizaje y la memorización (Grochalska, 2013).</p>
<p>Fomentador del Potencial: La labor del coach implica fomentar respuestas y recursos en el alumnado para ayudar y promover aptitudes y competencias en el desarrollo académico.</p>	<p>Ambientes Seguros y Confianza: Se requiere crear un ambiente de seguridad, bienestar y confianza en el aula. Fomentar entornos seguros y de confianza es crucial para que los estudiantes se atrevan a expresar lo que piensan o lo que no está claro (Guadarrama et al., 2024).</p>
<p>Competencias en el Docente: Un coach profesional dedicado a la docencia debe poseer cualidades y habilidades como saber escuchar, ofrecer disponibilidad, ser competente, tener buen ánimo y una actitud mental positiva (Bou, 2007, citado en Almeida, 2019). El coach profesional también necesita una metodología precisa.</p>	<p>Desarrollo de Habilidades Blandas: Las habilidades blandas (soft skills) como la escucha, el trabajo colaborativo, la solución de conflictos y la comunicación assertiva contribuyen a una formación más integral (Guadarrama et al., 2024).</p>
<p>Foco en el Estudiante: El coaching en el aula busca mejorar las competencias del alumnado para convertirlos en agentes de cambio dentro del sistema educativo universitario. También promueve la conciencia sobre los hábitos, áreas de oportunidad, fortalezas y necesidades principales del estudiante.</p>	<p>Impacto en los Estudiantes: La aplicación de métodos de coaching en el aprendizaje escolar beneficia a los niños al fortalecer su autoestima y desarrollar habilidades de auto-control y aprendizaje que pueden afectar toda su vida futura (Grochalska, 2013).</p>
<p>Reducción de la Motivación Externa: Cuando se estimula la curiosidad cognitiva a través del coaching, el docente ya no necesita forzar la atención en el aula mediante un sistema de motivadores externos como recompensas o castigos, lo que simplifica la disciplina (Grochalska, 2013).</p>	

Las prácticas de coaching en el aula se centran en la observación, el diálogo y el uso de modelos estructurados tal como se presenta en los siguientes puntos:

- **Habilidades Centrales:** Para ser un buen coach, el docente debe adquirir las habilidades fundamentales de escucha (listening), cuestionamiento (questioning) y revisión (reviewing), y saber hacer preguntas de coaching adecuadas (Grochalska, 2013).
- **Interacción y Colaboración:** El coaching propicia la interacción entre el coach y el aprendiz, un proceso que es deliberado, individualizado y personalizado de observación, indagación, diálogo y descubrimiento (Almeida, 2019).
- **Modelos Estructurales:** Un docente puede utilizar el Modelo GROW (Goal, Reality, Options, Will) con éxito durante las clases (Grochalska, 2013). El Modelo GROW puede aplicarse cuando el profesor y los alumnos determinan el propósito de la lección (GOAL), revisan el conocimiento existente (REALITY), buscan soluciones (OPTIONS) y toman medidas (WILL) (Grochalska, 2013).
- **Coaching entre Pares (Peer-coaching):** El coaching entre pares es una forma de colaboración diseñada para proporcionar tiempo a los profesores para hablar juntos sobre sus prácticas de enseñanza. Las actividades de coaching entre pares pueden ser recíprocas e igualitarias (Lofthouse y Thomas, 2014).

La aplicación del coaching en el contexto universitario representa una transformación del paradigma docente. Al redefinir al profesor como un asesor que facilita el viaje del estudiante de su estado actual a su potencial, se migra de un modelo de transmisión de conocimientos a un modelo de empoderamiento estudiantil. Este enfoque no solo busca el éxito académico, sino que se centra en el desempeño profesional del docente y en la capacidad de los estudiantes para la autorreflexión y la autonomía.

3. Herramientas del Coaching

Para ejercer el coaching de manera efectiva, un docente debe desarrollar habilidades fundamentales, siendo el dominio de la competencia comunicativa esencial para su desempeño (Zegarra y Velázquez, 2016).

3.1. Herramientas Internas (Centradas en la Persona y la Interacción)

Las herramientas internas se refieren a las cualidades esenciales, habilidades de comunicación y la actitud mental que el docente o coach debe cultivar para facilitar el desarrollo del coachee (el estudiante o colega):

Habilidades centrales	Actitud y disposiciones personales
Escucha Activa: El docente-coach debe saber escuchar (Almeida, 2019; Guadarrama et al., 2024; Grochalska, 2013). La escucha activa es crucial para el diálogo y la participación grupal. La escucha permite aproximarse al entendimiento de las necesidades del estudiantado y puede mejorar el rendimiento académico (Bernal et al., 2022, citado en Guadarrama et al., 2024).	Cualidades del Docente-Coach: El coach profesional dedicado a la docencia debe poseer cualidades como saber escuchar, ofrecer disponibilidad, ser competente (o saber hacer su trabajo), tener buen ánimo y una actitud mental positiva (Almeida, 2019; Zegarra y Velázquez, 2016).
Cuestionamiento Efectivo: El coach debe saber hacer preguntas adecuadas de coaching. Las preguntas son una de las herramientas más importantes en el coaching (Grochalska, 2013). La Escuela Europea de Coaching enfatiza que el coaching es el arte de hacer preguntas para ayudar a las personas a través del aprendizaje a descubrir nuevas creencias y lograr objetivos (Almeida, 2019).	Desarrollo de la Autoconciencia y Reflexión: El coaching se centra en el autoaprendizaje y los procesos de autoconocimiento y responsabilidad (Guadarrama et al., 2024). Ayuda a aumentar la autoconciencia (self-awareness) y la capacidad reflexiva (reflective ability) de los participantes (Du Toit y Reissner, 2012). El coaching busca despertar el potencial de las personas a través del acompañamiento.
Comunicación Asertiva: La comunicación asertiva es un aspecto clave del coaching educativo y es el fundamento del sistema educativo. Se requiere que el profesorado desarrolle asertividad al impartir clases para fomentar cercanía, conversaciones claras y tolerancia (Guadarrama et al., 2024).	Fomento de la Responsabilidad: La labor del coach promueve la conciencia en los estudiantes sobre sus hábitos, fortalezas y necesidades principales. El coaching alienta a los estudiantes a desarrollar sus capacidades, impulsando la autonomía (Guadarrama et al., 2024; Grochalska, 2013).

3.2. Herramientas externas (centradas en la estructura y el proceso)

Estas son las técnicas o estructuras que el coach utiliza para guiar el proceso de desarrollo:

Instrumentos estructurados y modelos	Técnicas de interacción y seguimiento
<p>Modelos de Evaluación y Reflexión: Se identifican varias herramientas que se pueden usar en diversas etapas del proceso de coaching en la escuela, incluyendo la rueda de balance (balance wheel), la escala de clasificación (rating scale), la bisociación y el registro motivacional (motivational record) (Grochalska, 2013).</p>	<p>Feedback (Retroalimentación): El feedback es una de las tres habilidades básicas del coaching (Grochalska, 2013). Un feedback de alta calidad debe ser positivo, incluir ejemplos específicos, esperar resultados accionables (actionable outcomes) y permitir la participación del receptor durante el proceso de revisión (Burleigh et al., 2022).</p> <p>- Componentes del Feedback: Sus tres componentes principales son: reacción al comportamiento observado, comportamiento positivo observado y los elementos que faltan (Grochalska, 2013).</p> <p>- Calidad y Periodicidad: La retroalimentación debe ser oportuna (timely), frecuente y menos formal para ser más efectiva que las revisiones anuales de alto riesgo (Burleigh et al., 2022).</p>
<p>Modelo S.M.A.R.T.: Los objetivos de la lección deben formularse siguiendo el principio S.M.A.R.T., que significa que deben ser Específicos (Specified), Medibles (Measurable), Atractivos (Attractive), Realistas (Realistic) y Dependientes del tiempo (Time-dependent) (Grochalska, 2013).</p>	<p>Paráfrasis y Backtracking: La paráfrasis (repetir el mensaje del interlocutor con sus propias palabras) es más útil en la educación escolar que el backtracking (repetición exacta) utilizado en el coaching profesional, ya que ayuda a clarificar asuntos confusos (Grochalska, 2013).</p>

<p>Niveles de Cambio de Dilts: El concepto de R. Dilts distingue siete niveles de personalidad o de cambio: entorno, comportamientos, estados, habilidades y competencias, creencias y valores, identidades y misión. Esta herramienta es útil para formular mensajes (positivos o negativos) en diferentes niveles de profundidad neurológica, ayudando a superar la resistencia del aprendiz (Grochalska, 2013).</p>	<p>Técnicas de Planificación y Seguimiento: El coaching también incluye la observación, la indagación, el diálogo y el descubrimiento (Almeida, 2019). En las asociaciones de trabajo para el desarrollo de prácticas, se utilizan reuniones individuales (one-to-one meetings), actividad planificada y reflexión compartida. Además, el uso de grabaciones de video permite a ambas partes analizar clips y mantener el enfoque en los detalles de la práctica durante la sesión de coaching (Lofthouse y Thomas, 2014).</p>
<p>Técnica de Cambio de Perspectiva: La técnica de Cambio de Perspectiva (Changing Perspective) puede usarse para abordar problemas en las relaciones. Se suelen considerar tres perspectivas (Yo, Tú, Él/Ella) o cuatro, incluyendo la perspectiva del sistema (Grochalska, 2013).</p>	<p>Modelos de Desarrollo: El coaching académico requiere una metodología precisa (Almeida, 2019). El docente como coach utiliza herramientas y metodologías para incrementar la capacidad de resolver problemas, tomar decisiones y comunicarse asertivamente (Guadarrama et al., 2024). Las herramientas incluyen la formación, el entrenamiento (Cardona y García-Lombardía, 2011) y el juego interior (preparación mental) (Almeida, 2019).</p>

El éxito del coaching reside en la integración de herramientas internas y externas. Las habilidades internas, como la escucha activa, el cuestionamiento efectivo y la comunicación asertiva, son esenciales para construir confianza y despertar la autonomía del estudiante. Estas cualidades actitudinales, necesarias para la formación del docente como asesor, se complementan con herramientas externas estructuradas para dar rigor al proceso. Estas incluyen modelos de planificación como el S.M.A.R.T. o los Niveles de Cambio de Dilts, instrumentos de evaluación como la rueda de balance, y técnicas de apoyo como el feedback de alta calidad. Esta combinación dota al docente-coach de la capacidad para facilitar procesos de autoconocimiento con rigor procedimental y orientación a resultados.

4. Modelo GROW

El modelo GROW (Goal, Reality, Options, Will) es el estándar básico de coaching, desarrollado por John Whitmore. Es un modelo muy conocido y popular, considerado el prototipo de los modelos de coaching y mentoring. Éste modelo se basa en cuatro etapas secuenciales, cuyo acrónimo da nombre al modelo (Goal, Reality, Options, Will/Way forward):

Etapa	Sigla	Descripción
Meta	Goal	Establecer los objetivos y las metas (Grochalska, 2013).
Realidad	Reality	Examinar el estado actual de la realidad, lo que sirve para identificar los recursos disponibles (Grochalska, 2013).
Opciones	Options/ Obstacles	Explorar las alternativas posibles, hacer un inventario de los posibles obstáculos o reconocer las capacidades (Grochalska, 2013; Mogonea, 2022).
Voluntad/ Camino	Will/Way forward	Establecer el plan de acción y las medidas a tomar (Grochalska, 2013; Mogonea, 2022).

Este modelo puede ser aplicado exitosamente durante las clases. Aunque se asemeja a las estructuras de aprendizaje basado en problemas y recursos, se distingue por su enfoque en el trabajo con preguntas específicas relevantes para cada etapa.

Un docente puede aplicar este modelo exitosamente durante las clases (Grochalska, 2013). En la aplicación áulica, el profesor y los alumnos:

- Determinan el propósito de la lección (GOAL).
- Revisan el conocimiento existente (REALITY).
- Buscan todas las opciones posibles para resolver el problema (OPTIONS).
- Toman las acciones necesarias para abordar el problema (WILL).

El modelo ha sido utilizado incluso para evaluar las representaciones iniciales de estudiantes sobre el rol de un mentor, haciendo coincidir las cuatro dimensiones del rol con las cuatro etapas del GROW (Mogonea, 2022).

El Modelo GROW (Goal, Reality, Options, Will) es el estándar básico y el prototipo de los modelos de coaching, destacándose por su enfoque secuencial y orientado a la acción. Su estructura de cuatro etapas (Meta, Realidad, Opciones, Voluntad) se utiliza en el aula para guiar al estudiante a determinar el propósito de una lección o a tomar las acciones necesarias para abordar un problema. La implementación del GROW asegura que el coaching cumpla con el principio filosófico de Aristóteles, que sostiene que la acción es indispensable para pasar del “ser” al “deber ser”. De este modo, el GROW garantiza que la reflexión se concrete en un plan de acción efectivo, lo cual es fundamental para el desarrollo del potencial del alumno y la mejora de la calidad educativa institucional.

Conclusión

El análisis de la implementación de prácticas de *coaching* en el aula confirma su potencial transformador, aunque señala la necesidad de un progreso continuo en su consolidación. Se evidencia que la práctica constante de la comunicación assertiva por parte del profesorado resulta fundamental, ya que facilita la proximidad con el estudiante y enriquece la capacidad de análisis y el diálogo constructivo sobre los contenidos. Paralelamente, la generación de un clima de confianza, como reflejo del bienestar emocional, es vital para estimular la motivación, la participación activa y el mejor desempeño académico del alumnado, demostrando que la actitud positiva y la escucha activa del docente tienen un impacto directo en el rendimiento estudiantil.

En última instancia, si bien aún persisten rasgos del modelo tradicional en la práctica docente, la perspectiva del *docente-coach* es crucial para que la formación profesional sea verdaderamente integral y pertinente. Este rol va más allá de la impartición de contenidos, enfocándose en el desarrollo holístico del estudiante a través de habilidades blandas (*soft skills*) esenciales. Al fomentar

la autonomía, la responsabilidad y la competencia, el *coaching* dota a los futuros profesionales de las herramientas necesarias para convertirse en agentes de cambio, asegurando que el sistema educativo responda de manera efectiva a los desafíos de un entorno laboral cada vez más complejo.

Referencias

- Almeida, L. (2019). El Coaching. Herramienta motivacional en el proceso de enseñanza aprendizaje. YACHANA, Revista Científica, 8(2), 52-65.
- Burleigh, C., Kroposki, M., Steele, P., Smith, S., y Murray, D. (2022). Coaching and teaching performance in higher education: a literature review. International Journal of Mentoring and Coaching in Education. doi: 10.1108/IJMCE-12-2021 0114.
- Cardona, P., y García-Lombardía, P. (2011). Cómo desarrollar las competencias de liderazgo (5a ed.). Ediciones Universidad de Navarra.
- Du Toit, A., y Reissner, S. (2012). Experiences of coaching in team learning. (Manuscrito no publicado, pre-prueba, 2012, detalles de publicación de revista no especificados en la fuente).
- Grochalska, M. (2013). Not teaching, but coaching creating a self-development culture in a classroom. Journal of Education Culture and Society, (2).
- Guadarrama, I. Y., Gómora, Y. Y., y Chaparro Salinas, E. M. (2024). La docencia desde la perspectiva del coaching en las aulas universitarias: el caso de la UAEMéx. Desarrollo sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación, 6(59).
- Lofthouse, R., y Thomas, U. (2014). Concerning collaboration; teachers' perspectives on working in partnerships to develop teaching practices. (Título del trabajo, detalles de publicación no especificados en la fuente).
- Mogonea, F. (2022). A possible mentoring model: The GROW model. ANNALS OF THE UNIVERSITY OF CRAIOVA, Psychology - Pedagogy, 21(44, Issue 2), 60-69.
- Ortega, R. (2012). El coaching ontológico como estrategia para gerenciar el aprendizaje, gestionar el conocimiento, transformar los procesos educativos y potenciar cambios significativos. Colección de filosófica de la educación, 13(12).
- Ravier, L. (2005). Arte y ciencia del coaching: su historia, filosofía y esencia. Dunken.
- Sandoval Lentisco, C., y Lopez Martinez, O. (2017). Educación, psicología y coaching: un entramado positivo. Educatio Siglo XXI, 35(1), 145-164.
- Whitmore, J. (2003). Coaching: El método para mejorar el rendimiento de las personas. Pidos.
- Zegarra, R., y Velázquez, M. (2016). El coaching: una forma para fortalecer el profesionalismo del docente en el aula. Revista Páginas de Educación, 9(2).

Fecha de recepción: 27 de octubre de 2025

Fecha de aceptación: 28 de noviembre de 2025