

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO



INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUDAMERICANO
Hacemos gente de talento!



TALENTO HUMANO
TECNOLOGÍA SUPERIOR

TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE ENFOCADO EN EL
COACHING Y MENTORING PARA EL COLEGIO DE
BACHILLERATO PARTICULAR DR. JOSE MARIA VIVAR
CASTRO DE LA CIUDAD DE LOJA, PARA EL AÑO 2023.

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
TECNÓLOGO EN LA TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

AUTORA

Tapia Espinoza Rode Michelle

DIRECTOR

Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

Loja, noviembre 2023

CERTIFICACIÓN

Ing.

Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN

CERTIFICA:

Que ha supervisado el presente proyecto de investigación titulado, PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE ENFOCADO EN EL COACHING Y MENTORING PARA EL COLEGIO DE BACHILLERATO PARTICULAR DR. JOSE MARIA VIVAR CASTRO DE LA CIUDAD DE LOJA, PARA EL AÑO 2023; el mismo que cumple con lo establecido por el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano: por consiguiente, autorizo su presentación ante el tribunal respectivo.

Loja, 10 de noviembre 2023

f. _____

Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

1105040222

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Loja, 10 de noviembre de 2023

Nombres: Rode Michelle

Apellidos: Tapia Espinoza

Cédula de Identidad: 0706814183

Carrera: Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano

Semestre de ejecución del proceso de titulación: abril 2023 – octubre 2023

Tema de proyecto de investigación de fin de carrera con fines de titulación:

PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE ENFOCADO EN EL COACHING Y MENTORING PARA EL COLEGIO DE BACHILLERATO PARTICULAR DR. JOSE MARIA VIVAR CASTRO DE LA CIUDAD DE LOJA, PARA EL AÑO 2023;

En calidad de estudiante del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja;

Declaro bajo juramento que:

1. Soy autor del trabajo intelectual y de investigación del proyecto de fin de carrera.
2. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. El trabajo de investigación de fin de carrera presentado no atenta contra derechos de terceros.
4. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados. Las imágenes, tablas, gráficas, fotografías y demás

son de mi autoría; y en el caso contrario aparecen con las correspondientes citas o fuentes.

Por lo expuesto; mediante la presente asumo frente al INSTITUTO cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

En consecuencia, me hago responsable frente al INSTITUTO y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar al INSTITUTO o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en el trabajo de investigación de fin de carrera presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello.

Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para EL INSTITUTO en favor de terceros por motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente dispuesta por la LOES y sus respectivos reglamentos y del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja.

.....
RODE MICHELLE TAPIA ESPINOZA

C.I.: 0706814183

DEDICATORIA

Doy gracias a Dios, por darme la oportunidad de llegar hasta este momento tan especial en mi vida. Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarlo cada día más, A mi madre Paulina por ser el pilar quien me ha apoyado económica y emocionalmente durante toda mi carrera y de vida, a mis hijos Dylan y Erick por ser mi motor que impulsan mis sueños y esperanzas, quienes me acompañaron y animaron durante este arduo camino para convertirme en una profesional.

Con aprecio y cariño

Michelle Tapia

AGRADECIMIENTO

Agradezco al Instituto Tecnológico Superior Sudamericano por brindarme la oportunidad de formarme en su institución con excelentes profesionales y métodos de enseñanza. De igual forma agradezco a la Carrera de Gestión de Talento humano por desarrollar en mi persona todas las habilidades necesarias para mi desempeño profesional.

Un grato agradecimiento a mi director de proyecto de investigación Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs, por sus enseñanzas, su paciencia, así como por sus valores éticos y morales, aportando con sus conocimientos para el desarrollo de mi formación profesional.

Con estima y consideración

Michelle Tapia

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Conste por el presente documento la Cesión de los Derechos del proyecto de investigación de fin de carrera, de conformidad con las siguientes cláusulas:

PRIMERA.- Por sus propios derechos; Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs. en calidad de director del proyecto de investigación de fin de carrera; y, Tapia Espinoza Rode Michelle, en calidad de autores del proyecto de investigación de fin de carrera; mayores de edad emiten la presente acta de cesión de derechos.

SEGUNDA.-Tapia Espinoza Rode Michelle, realizó la Investigación titulada: Plan de Capacitación Docente enfocado en el Coaching y Mentoring para el colegio de bachillerato particular Dr. José María Vivar Castro de la ciudad de Loja, para el año 2023 para optar por el título de Tecnólogo en la Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja, bajo la dirección del Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

TERCERA.- Es política del Instituto que los proyectos de investigación de fin de carrera se apliquen y materialicen en beneficio de la comunidad.

CUARTA. - Los comparecientes Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs., en calidad de Director del proyecto de investigación de fin de carrera y Tapia Espinoza Rode Michelle, por medio del presente instrumento, tienen a bien ceder en forma gratuita sus derechos en proyecto de investigación de fin de carrera titulado: Plan de Capacitación Docente enfocado en el Coaching y Mentoring para el colegio de bachillerato particular Dr. José María Vivar Castro de la ciudad de Loja, para el año 2023 a favor del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja; y, conceden autorización para que el Instituto pueda utilizar esta investigación en su beneficio y/o de la comunidad, sin reserva alguna.

QUINTA. - Aceptación. - Las partes declaran que aceptan expresamente todo lo estipulado en la presente cesión de derechos.

Para constancia suscriben la presente cesión de derechos, en la ciudad de Loja, en el mes de noviembre del año 2023.

Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

DIRECTOR

C.I.: 1105040222

Tapia Espinoza Rode Michelle

AUTORA

C.I.: 0706814183

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN	II
DECLARACIÓN JURAMENTADA	III
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS.....	VII
ÍNDICE	IX
ÍNDICE DE FIGURAS	XII
ÍNDICE DE TABLAS	XIV
1. RESUMEN.....	1
2. ABSTRACT.....	2
3. PROBLEMATIZACIÓN	3
4. TEMA	5
5. ELECCIÓN DE LA LÍNEA Y SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN	6
6. JUSTIFICACIÓN	7
7. OBJETIVOS	9
7.1 Objetivo General	9
7.2 Objetivos Específicos	9
8. MARCO TEÓRICO.....	10
8.1. Marco institucional.....	10
8.2. Marco Conceptual	14
8.2.1 Coaching y mentoring	14
8.2.2 Coaching	14
8.2.3 Mentoring.....	15
9. METODOLOGÍA	18
9.1 Métodos de Investigación	18
9.1.1 Método fenomenológico	18
9.1.2 Método hermenéutico.....	18
9.1.3 Método práctico proyectual.....	19
9.2 Técnicas de investigación	19
9.2.1 Observación directa.....	19
9.2.2 Entrevista.....	20
9.2.3 Encuesta	20

10.	ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	21
10.1	Observación Directa.....	21
10.2	Entrevista.....	22
10.2.1	Entrevistados	22
10.3	Encuesta	26
11.	PROPUESTA DE ACCIÓN	37
11.1	Introducción	37
11.2	Presentación	37
11.3	Beneficiarios	39
11.4	Estructura	39
11.5	Documento Presentado.....	40
1.	PORTADA.....	40
2.	FICHA TÉCNICA	41
3.	¿QUIÉNES SOMOS?	42
4.	GLOSARIO DE TERMINOS.....	44
5.	NORMATIVA LEGAL	46
6.	DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA	49
7.	PLAN DE ACCIÓN.....	51
8.	CRONOGRAMA.....	96
9.	PRESUPUESTO	97
10.	RESULTADOS ESPERADOS	99
11.6	Medio De Socialización	100
11.7	Material Visual Utilizado.....	100
11.8	Entrega de resultados	101
12.	CONCLUSIONES	102
13.	RECOMENDACIONES	103
14.	BIBLIOGRAFÍA	104
15	ANEXOS	108
15.1.	Presupuesto	108
15.2.	Cronograma.....	110
15.3.	Certificado de aprobación - Vicerrectorado.....	112
15.4.	Certificado de ejecución del proyecto.....	113
15.5.	Certificado de Implementación del proyecto	115
15.6.	Encuesta aplicada.....	116

15.7. Entrevista aplicada	119
15.8. Plan de socialización	121
15.9. Certificado de revisión y aprobación del Abstrac	122
15.10. Evidencias fotográficas	123

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Ubicación del Colegio JMVC.....	11
Figura 2 Logo del Colegio de Bachillerato “Dr. José María Vivar Castro	12
Figura 3 Habilidades de inteligencia emocional. Goleman	16
Figura 4 Género	26
Figura 5 Edad	27
Figura 6 Conocimiento de coaching y mentoring	28
Figura 7 Opinión sobre capacitaciones	29
Figura 8 Opinión sobre capacitaciones	30
Figura 9 Frecuencia de las capacitaciones	31
Figura 10 Temáticas de las capacitaciones	32
Figura 11 Estrategias para el desarrollo humano del trabajador	33
Figura 12 Estrategias de coaching y mentoring	34
Figura 13 Importancia del coaching y mentoring humano del trabajador	35
Figura 14 Aceptación del plan de capacitación docente	36
Figura 15 Estructura.....	39
Figura 16. Portada del plan de capacitación.....	40
Figura 17 Encabezado JMVC	42
Figura 18 Reseña histórica del Colegio JMVC.....	42
Figura 19 Misión del Colegio JMVC.....	43
Figura 20 Visión del Colegio JMVC	43
Figura 21. Docente del Colegio JMVC.....	49
Figura 22 Coaching	65
Figura 23 Fases del Coaching Appreciativo	67
Figura 24 Preguntas poderosas	69

Figura 25. Objetivos Smart	72
Figura 26. Ventana de Johari	75
Figura 27 El Comunicador	77
Figura 28. Mentoring	83
Figura 29 Características del mentoring	83
Figura 30 Perfil del mentor	85
Figura 31. Beneficios del mentoring grupal.....	86
Figura 32 Líneas de Vida	89
Figura 33. Tips para lograr las metas personales	92
Figura 34 Socialización de la propuesta de acción	100
Figura 35 Mosaico de diapositivas.....	101
Figura 36. Entrega del plan de capacitación	101

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Nómina de trabajadores del Colegio JMVC</i>	12
Tabla 2 Entrevista Rector.....	22
Tabla 3 Género	26
Tabla 4 Edad	27
Tabla 5 Conocimiento de coaching y mentoring.....	28
Tabla 6 Opinión sobre capacitaciones.....	29
Tabla 7 Participación en capacitaciones.....	30
Tabla 8 Frecuencia de las capacitaciones.....	31
Tabla 9 Frecuencia de las capacitaciones.....	32
Tabla 10 Estrategias para el desarrollo humano del trabajador.....	33
Tabla 11 Estrategias de coaching y mentoring.....	34
Tabla 12 Importancia del coaching y mentoring.....	35
Tabla 13 Aceptación del plan de capacitación docente.....	36
Tabla 14 Beneficiarios.....	39
Tabla 15. Glosario de términos.....	44
Tabla 16 Ventajas y desventajas de la situación de la empresa.....	50
Tabla 19. Matriz de planificación estratégica.....	51
Tabla 18: Planificación del eje 1.....	53
Tabla 19. Instrumento de diagnóstico de habilidades y competencias.....	54
Tabla 20. Aplicación de la evaluación de desempeño.....	57
Tabla 21. Resultados de la evaluación de desempeño.....	58
Tabla 22. Planificación del eje 2.....	60
Tabla 23. Plan de capacitación coaching.....	61
Tabla 24. Cronograma de Plan de capacitación coaching.....	64

Tabla 25. Rueda de la vida.....	74
Tabla 26. Ventana de Johari.....	75
Tabla 27. Hoja de planificación de Objetivos Smart	76
Tabla 28. Plan de capacitación Mentoring.....	80
Tabla 29. Plan de capacitación en mentoring.....	82
Tabla 30. Ejecución de objetivos	90
Tabla 31 Encuesta de satisfacción.....	90
Tabla 32 Planificación del eje 3	92
Tabla 33. Planificación de sesión de mentoring.....	93
Tabla 34. Hoja de evaluación de objetivos	94
Tabla 35. Registro de recomendaciones.....	95
Tabla 36. Cronograma del plan de acción.....	96
Tabla 37. Presupuesto Eje 1	97
Tabla 38. Presupuesto Eje 2.....	97
Tabla 39. Presupuesto Eje 3	97
Tabla 40. Presupuesto general del plan de capacitación docente.....	98
Tabla 43. Presupuesto	109
Tabla 44. Cronograma.....	110
Tabla 45 Plan de socialización.....	121

1. RESUMEN

El bienestar de los colaboradores es la clave más importante para generar una excelente productividad en las organizaciones, de ahí que surgió el planteamiento de este trabajo titulado “Plan de capacitación docente enfocado en el coaching y mentoring para el Colegio de Bachillerato Particular Dr. José María Vivar Castro de la ciudad de Loja, para el año 2023”.

Para su desarrollo se aplicó el método de investigación fenomenológico para realizar la revisión y recopilación de la bibliografía, el método hermenéutico para analizar los resultados obtenidos de las entrevistas y encuestas aplicadas al personal docente del del Colegio de Bachillerato particular Dr. Jose Maria Vivar Castro; y finalmente, el método proyectual para el desarrollo de la propuesta de acción.

La propuesta de acción de este trabajo consistió en el desarrollo de un plan de capacitación docente en coaching y mentoring dirigido hacia el personal académico del Colegio de Bachillerato particular Dr. José María Vivar Castro, con el cual se realizó una contribución profesional significativa a la institución, ya que le permitirá mejorar la calidad del servicio educativo que presta.

2. ABSTRACT

The well-being of employees is the key to generating excellent productivity in organizations; consequently, the approach of this work entitled “Teacher training plan focused on coaching and mentoring for the Dr. José María Private Baccalaureate School” emerged. Vivar Castro of the city of Loja, for the year 2023.”

The main objective of the research was to formulate a teacher training plan using coaching and mentoring strategies to achieve a higher level of training for the teaching staff of the Dr. José María Vivar Castro Private Baccalaureate School in the city of Loja in the year 2023. For its development, were applied three research methods; firstly, the phenomenological method, was applied to carry out the review and compilation of the bibliography; consequently, was used the hermeneutic method to analyze the results obtained from the interviews and surveys applied to the teaching staff of the Dr José María Vivar Castro Private High School; and finally, was used the practical project method to develop the action proposal.

The action proposal of this work consisted of the development of the teacher training plan, which from three axes was structured identification of competencies, continuous training, and evaluation and monitoring. Each axis includes three strategic objectives with the respective planning for their execution. This training plan is a remarkable contribution to the institution since the teaching staff will enhance their skills and abilities and provide a higher quality educational service.

One of the main conclusions of this work is that the coaching and mentoring strategies proposed in the action plan are efficient for the personal and professional improvement of teachers since they consider the human, economic, material and time resources with which, according to the institution, therefore, its all execution within the established deadlines is recommended, considering the coaching and mentoring guides developed.

3. PROBLEMATIZACIÓN

Durante mucho tiempo, los trabajadores fueron el eslabón dedicado exclusivamente a cumplir tareas. Personas que seguían instrucciones precisas, cumplían normas, procedimientos y eran meros ejecutores. No se hablaba ni se aplicaba estrategias de Gestión del Talento Humano, ni se velaba por el bienestar del personal, afortunadamente, esta tendencia se está revirtiendo en muchas compañías.

De acuerdo con el International Coaching Institute (2023) la falta de aplicación de estrategias de gestión del talento humano como el coaching y mentoring compromete seriamente el éxito de la empresa, además, provoca un mal clima laboral, baja productividad, actitudes negativas, incumplimiento de los objetivos y ausentismo. Además, las empresas pueden experimentar la pérdida del potencial y nivel de rendimiento.

En Inglaterra, la empresa Latincoaching S.A. (2018) ante una baja considerable de productividad de su Talento Humano, realizó la aplicación de técnicas de coaching y mentoring dando como resultado un 18% de incremento en la productividad y un 9% de incremento en la rentabilidad. Evidenciando de esta manera que la problemática era resultado de una ausencia de motivación y capacitación del personal.

En Latinoamérica, la Región Metropolitana de Chile (Herrera, 2011) aplicó por 6 meses procesos de coaching enfoca en el trabajo en equipo, donde, luego de culminar el 93% de los encuestados recomendó iniciar un proceso de Coaching gracias a su alto nivel de satisfacción en el logro de sus objetivos personales.

En el Ecuador, solo un tercio de las compañías ofrecen iniciativas que aporten al bienestar de sus empleados, según un estudio realizado Adecco a empresas ecuatorianas, pese a que están conscientes que iniciativas de este tipo son

fundamentales para mejorar el compromiso y la satisfacción de los colaboradores. (El Universo, 2022)

En el Colegio de Bachillerato Dr. José María Vivar Castro no existe un departamento de Talento Humano, esta responsabilidad es acogida por el departamento administrativo, que, debido a la naturalidad de sus funciones, se le ha imposibilitado planificar y aplicar estrategias de gestión del talento humano, por tanto, la institución no cuenta con un plan de capacitación docente enfocando en el coaching para mejorar el bienestar del trabajador. Es así como este trabajo de investigación se plantea el reto de crear y planificar un conjunto de técnicas de Gestión del Talento Humano enfocado en el coaching y brindar este valioso documento a la institución.

4. TEMA

“Plan de capacitación docente enfocado en el coaching y mentoring para el Colegio de Bachillerato Particular Dr. José María Vivar Castro de la ciudad de Loja, para el año 2023”

5. ELECCIÓN DE LA LÍNEA Y SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN

1) Línea

- Desarrollo humano, seguridad industrial y salud ocupacional

2) Sublínea

- Desarrollo humano y productividad

6. JUSTIFICACIÓN

Este proyecto de investigación se justifica por estar enmarcado en la línea de investigación “desarrollo humano, seguridad industrial y salud ocupacional” y sub línea “Desarrollo humano y productividad” del Instituto Tecnológico Superior Sudamericano. La importancia de esta sublínea investigativa recae en que toda empresa necesita aplicar estrategias de gestión del talento humano que permitan mantener o elevar su nivel productividad y el logro de sus objetivos empresariales. Por tanto, un plan de capacitación enfocado en el coaching y mentoring es indispensable en cada organización.

En el ámbito académico, de acuerdo con la normativa de educación superior vigente en el Ecuador, el proyecto de investigación es un requisito indispensable para la obtención del título de Tecnólogo en Gestión del Talento Humano y evidenciar las competencias profesionales obtenidas durante el periodo de estudio a través de proyectos innovadores que den solución a problemas actuales de las empresas en pro del trabajador.

En el ámbito tecnológico, el proyecto de investigación brindará a la institución educativa estrategias de coaching para mantener o mejorar el bienestar laboral de su personal, lo cual le permitirá tener altos niveles de productividad y un efectivo cumplimiento de las metas empresariales.

En el ámbito social, el Colegio de Bachillerato Particular Dr. José María Vivar Castro podrá convertirse en un referente para las demás organizaciones del sector en cuanto a la aplicación de procesos novedosos de gestión del Talento Humano como el Coaching y Mentoring. Adicionalmente, al contar con un plan de capacitación docente enfocado en el coaching podrá incentivar un alto desarrollo profesional de sus docentes

que brindarán un excelente servicio educativo a todos sus estudiantes elevando de esa manera su calidad de vida.

En el ámbito económico, el desarrollo de un plan de capacitación docente enfocado en el coaching y mentoring será trascendental para el Colegio de Bachillerato Particular Dr. José María Vivar Castro, ya que al velar por el bienestar de los colaboradores aumentará su índice de satisfacción y motivación laboral, y por ende sus índices de productividad. Su servicio educativo tendrá una constante mejoría.

7. OBJETIVOS

7.1 Objetivo General

Formular un plan de capacitación docente utilizando estrategias de coaching y mentoring para alcanzar un mayor grado formativo del personal docente del Colegio de Bachillerato Particular Dr. José María Vivar Castro de la ciudad de Loja, en el año 2023.

7.2 Objetivos Específicos

- Realizar una recopilación bibliográfica mediante consultas fuentes de información primarias y secundarias para conocer los fundamentos teóricos del coaching y delimitar el marco conceptual del tema de investigación.
- Recopilar información sobre el bienestar laboral del personal del Colegio de Bachillerato Particular Dr. José María Vivar Castro mediante la aplicación de instrumentos de recolección de datos (encuestas y entrevistas) para establecer las estrategias en el plan de mejoras de acuerdo a sus necesidades.
- Definir las estrategias de coaching y mentoring mediante una revisión bibliográfica para la elaboración del plan de capacitación docente.
- Socializar el plan de capacitación docente mediante una reunión in situ al personal directivos de la institución educativa para mejorar sus procesos internos.

8. MARCO TEÓRICO

8.1. Marco institucional

El Colegio de Bachillerato Particular Dr. José María Vivar Castro es una institución educativa de sostenimiento privado, ubicada en la ciudad de Loja.

8.1.1 Reseña histórica

Según el portal web del Colegio de Bachillerato Particular Dr. Jose Maria Vivar Castro (JMVC, 2023) la institución educativa inicia sus labores educativas a partir del año lectivo 2005 – 2006, mediante resolución Nro. 001 de fecha 19 de abril de 2005; y ratificado mediante Acuerdo Ministerial Nro. 951 del 7 de julio de 2005.

La iniciativa de creación de la institución educativa surge de la necesidad de crear en la ciudad de Loja un colegio, que dé la oportunidad de educar a jóvenes y señoritas de este y otros sectores circundantes. A partir del año lectivo 2005 – 2006 inicia las labores con el octavo año de educación básica y primero de bachillerato en la especialidad de ciencias básicas, modalidad presencial y semipresencial. Posteriormente en el año lectivo 2006 – 2007 mediante resoluciones N° 030-DPEL del 7 de septiembre de 2006 y N° 037 del 12 de septiembre de 2006, respectivamente, se crea el noveno año de educación básica y segundo de bachillerato.

En el presente, la institución educativa ha adquirido la denominación de Colegio de Bachillerato Particular “Dr. José María Vivar Castro” fundamentando su Misión, Visión y Objetivo, es el de orientar la formación de un ser humano integral, que valore el arte, la ciencia y la tecnología para que a través de ellas, desarrolle sus potencialidades y confíe en sus propias capacidades y sea una persona autónoma, capaz de definir su proyecto de vida con una escala de valores que le permita superarse, ayudar al desarrollo de la comunidad en la cual vive de acuerdo con las políticas de calidad y compromiso en su formación académica, intelectual y humana, generando

así personas útiles con la debida preparación para destacar en los campos profesionales, laborales y que alcancen un mejor nivel de vida para ellos y sus familias.

8.1.2 Misión

El Colegio de Bachillerato “Dr. José María Vivar Castro” es una institución educativa particular que pone de manifiesto una educación de calidad acorde al nuevo sistema educativo, dedicado a todas las clases sociales de nuestro entorno que les permitirá cultivar y fomentar los valores y principios de responsabilidad social, aportando a la provincia y país, con seres humanos de pensamiento crítico, creativo, investigativo y que contribuya al cuidado de la naturaleza para la transformación y desarrollo local y nacional. (Colegio de Bachillerato Particular Dr. Jose Maria Vivar Castro, 2023)

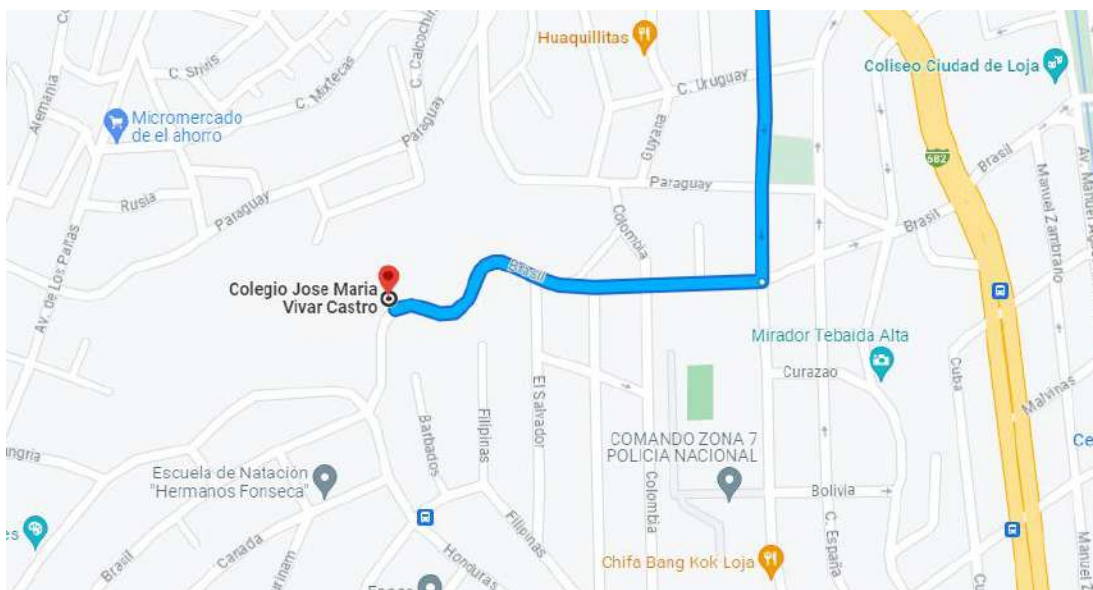
8.1.3 Visión

El Colegio de Bachillerato “Dr. José María Vivar Castro”, en el año 2022, se convierte en un importante referente educativo por la calidad de su gestión, en todos los componentes con procesos de aprendizaje sustentados en el modelo constructivista, articulando dicho proceso a las necesidades de la sociedad actual, con un fuerte compromiso de todos sus actores para hacer de ella una institución líder en el contexto académico y contribuir decididamente al desarrollo sustentable de Loja y el país. (Colegio de Bachillerato Particular Dr. Jose Maria Vivar Castro, 2023)

8.1.4 Micro localización

Figura 1

Ubicación del Colegio JMVC



Nota. La figura muestra la dirección de El Colegio de Bachillerato Dr. José María Vivar Castro. Tomado de Google Maps, 2023.

El Colegio de Bachillerato “Dr. José María Vivar Castro” se encuentra ubicado en la ciudad de Loja, Barrio Borja al final de la calle Abril.

8.1.5 Identidad Corporativa

Figura 2

Logo del Colegio de Bachillerato “Dr. José María Vivar Castro



Nota. La figura muestra el logo del Colegio de Bachillerato “Dr. José María Vivar Castro. Tomado de Secretaria JMVC, 2023.

8.1.6 Nómina de trabajadores

El Colegio de Bachillerato “Dr. José María Vivar Castro cuenta con 23 colaboradores distribuidos en tres departamentos, tal como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 1.

Nómina de trabajadores del Colegio JMVC

Nro.	Nombres	Cargo
Departamento Administrativo		
1	Víctor Manuel Satama Buri	Rector
2	Luz María Jiménez Abad	Coordinador Administrativo
3	Jaqueline Elizabeth Yaguana Ojeda	Secretaria General
4	Rosa Patricia Buri Satama	Auxiliar de contabilidad
5	Sayuri Elizabeth Cochancela Narváez	Asistente auxiliar administrativo
6	Rosa Matilde Caraguay Buri	Asistente auxiliar administrativo
7	Ogoño Satama José Rodrigo	Apoyo de servicios varios
Departamento Académico		
8	Bryan Andrés Villa Veintimilla	Docente
9	Yojany Maritza Godos Loaiza	Docente
10	Carlos Daniel Sigcho Granda	Docente
11	Boris Alejandro Jaramillo Paucar	Docente
12	Jeferson Alexander Torres Ojeda	Docente
13	María Elena Cuenca Collaguazo	Docente
14	Andrea Silvia Torres Macas	Docente
15	Arturo Guillermo Astudillo Arias	Docente
16	Gabriel Daniel Herrera Cuenca	Docente
17	Carlos Andrés Cabrera Ordoñez	Docente
18	Pablo Juan Domínguez Aguilar	Docente
19	Isabela Soledad Castillo López	Docente
20	Johana Estefanía Salinas Martínez	Docente
21	Edison Santiago Calderón Ibarra	Docente

Nota. La tabla muestra la nómina de trabajadores del Colegio JMVC. Tomada del Departamento Administrativo del Colegio JMVC, 2023.

8.2. Marco Conceptual

8.2.1 Coaching y mentoring

Coaching y mentoring son metodologías de aprendizaje potentes para los individuos y para las organizaciones. Comparten la misión de potenciar el desarrollo personal y profesional. La diferencia fundamental estriba en el grado de experiencia que ha de poseer cada uno. El coach no necesita ser un experto. A diferencia, el mentor ha de ser una figura de referencia con experiencia, una trayectoria vital y valores que transmitir.

8.2.2 Coaching

La palabra coaching es un anglicismo, que proviene del inglés coach “entrenar”. Adecuando esta etimología, el coaching es un método. Cuyo objetivo es acompañar, entrenar o instruir a una persona o grupo de personas. Orientándolos a lograr de sus objetivos o desarrollar habilidades, ya sea en forma individual o grupal. (EUROINNOVA, 2021)

8.2.2.1 Tipos de coaching

Los distintos tipos de coaching que existen pueden organizarse en función de la actividad en la que se inscriba la persona. Según Valhondo (2022) son los siguientes:

- Coaching Personal: se enfoca en el potencial de la persona, en cambiar los hábitos y pasar a la acción.
- Coaching deportivo: se enfoca en el desarrollo físico y mental de la persona para conseguir determinados objetivos en periodos de tiempo definidos.
- Coaching cognitivo: se concentra en los procesos mentales que permiten prender y procesar distintos tipos de conocimiento.
- Coaching organizacional/ejecutivo: emplea conceptos de liderazgo para mejorar la capacidad de toma de decisiones, lo que resulta fundamental en ámbitos competitivos. Se adapta a la persona y desarrolla sus fortalezas.

8.2.2.2 Beneficios del coaching en las empresas

En el ámbito de los negocios, el coaching mejora el ambiente de trabajo, crea responsabilidad, colaboración y compromiso en las personas, incrementa la motivación y aumenta el rendimiento.

Un proceso de coaching contribuirá a marcar objetivos, a mejorar la eficiencia de los equipos y personas, a gestionar los cambios en entornos de incertidumbre, a fomentar la creatividad, a trazar y poner en marcha un plan de acción, todo ello se traduce al final en una mejora de la competitividad y de los resultados del negocio. (Escuela de Coaching EDPyN, 2021)

8.2.3 Mentoring

El mentoring o mentoría es el proceso de relación profesional por el que una persona con más experiencia y conocimientos, el mentor, ayuda, orienta y guía a otra persona, mente, con menor experiencia para ayudarla en su carrera profesional y crecimiento personal (Alonso, 2023).

Un buen programa de mentoring es una herramienta eficaz para el desarrollo personal y profesional de los empleados, ayuda a impulsar la carrera profesional y potencia el desarrollo de habilidades.

8.2.3.1 Características de programas de mentoring

Según Amat y Ardoña (2021) para que los programas de mentoring sean realmente efectivos han de contar con:

- Una buena coordinación y pilotaje internos
- Comunicación y expectativas claras
- Un contexto estructurado
- Una metodología clara
- Una cuidada selección de mentores y mentorandos

- Sensibilización, capacitación, seguimiento y apoyo continuo a los mentores.

8.2.3.2 Valores y cualidades del mentor

La principal cualidad del mentor es influir de manera positiva en la vida de los demás, Goleman explica estas cualidades en la siguiente figura.

Figura 3

Habilidades de inteligencia emocional. Goleman



Nota. La figura muestra las habilidades de inteligencia emocional de Goleman. Amat y Ardoña, 2021.

8.2.3.3 Beneficios del mentoring en la empresa

Los beneficios de la implantación de programas de mentoring en las empresas son múltiples tanto para los mentee como para los mentores y la propia empresa. Los principales beneficios tienen que ver con la mejora constante y el desarrollo profesional.

Beneficios para los mentee

- Desarrollo de nuevas habilidades a través de las experiencias del mentor y de su mayor conocimiento práctico y sobre el terreno.
- Identificar oportunidades gracias a la retroalimentación constante y a la ayuda de un mentor.

- Red de contactos a través del mentor que debe facilitar el acceso a sus contactos

Beneficios para el mentor

- Desarrollo de las habilidades de liderazgo gracias a la oportunidad de dirigir, guiar y gestionar a otros.
- Satisfacción profesional. El proceso de mentoring es a menudo muy gratificante al proporcionar un sentimiento de contribución en el desarrollo y mejora de otros.
- Mejora de la reputación del mentor que es percibido como alguien con experiencia y que se preocupa por el desarrollo de otros y su contribución en la empresa.

Beneficios para las empresas

- Retención de talento. Un buen programa de mentoring proporcionará a los empleados nuevas oportunidades que ayudarán en la retención del talento.
- Fortalecimiento de la cultura empresarial y el compromiso de los empleados.
- Acelerar el proceso de desarrollo de nuevo liderazgo al aportar nuevas oportunidades de desarrollo de estas capacidades.
- Reducir la curva de aprendizaje de los empleados

9. METODOLOGÍA

A continuación, se presentan los aspectos metodológicos para el desarrollo de la investigación:

9.1 Métodos de Investigación

Los métodos de investigación son un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema. (Hernández,2014)

Este proyecto investigativo se llevó a cabo mediante la aplicación de los siguientes métodos.

9.1.1 Método fenomenológico

Se refiere a la disminución de todo el conjunto de experiencias a la conciencia de las vivencias más genuinas. Pues este método se detiene en la experiencia y no presupone al mundo más allá de la experiencia. (Fuster, 2019).

Este método se utilizó para realizar la revisión y recopilación de información bibliográfica de fuentes académicas confiables como repositorios, revistas científicas, bibliotecas online y Google académico, mismas que permitieron el estudio teórico del tema.

9.1.2 Método hermenéutico

Según Quintana y Hermida (2019) provee una alternativa propia para la interpretación de los textos. La hermenéutica es, en sentido general, el estudio de la comprensión y de la interpretación, y en sentido particular, la tarea de la interpretación de textos.

Este método se aplicó para realizar el análisis de los resultados obtenidos en la aplicación técnicas de recolección de datos al personal del Colegio JMVC, para conocer

el grado de bienestar laboral de la institución educativa y establecer estrategias de coaching acorde a sus necesidades.

9.1.3 Método práctico proyectual

Según Sánchez (2011) este metodo consiste en una serie de operaciones necesarias, dispuestas en un orden lógico dictado por la experiencia para conseguir un máximo resultado con el mínimo esfuerzo

El método práctico proyectual se utilizó en la realización de la propuesta en general, porque permitirá un trabajo cronológico, ordenado y secuenciado para la construcción del plan de capacitación docente enfocado en el coaching para el Colegio JMVC.

9.2 Técnicas de investigación

Las técnicas de investigación comprenden un conjunto de procedimientos organizados sistemáticamente que orientan al investigador en la tarea de profundizar en el conocimiento y en el planteamiento de nuevas líneas de investigación. Pueden ser utilizadas en cualquier rama del conocimiento que busque la lógica y la comprensión del conocimiento científico de los hechos y acontecimientos que nos rodean (Maya, 2014).

9.2.1 Observación directa

La observación directa es un método de recolección de datos sobre un individuo, fenómeno o situación particular. Se caracteriza porque el investigador se encuentra en el lugar en el que se desarrolla el hecho sin intervenir ni alterar el ambiente, ya que de lo contrario los datos obtenidos no serían válidos. (Cajal, 2020)

La técnica de observación directa se realizó para constatar los procesos de formación docente, e identificar debilidades y fortalezas que deben ser consideradas para la elaboración del plan de capacitación.

9.2.2 Entrevista

La entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar. Es un instrumento técnico que adopta la forma de un diálogo coloquial. (Díaz, Torruco, y Martínez, 2013)

Esta técnica se aplicó a los directivos de la institución para conocer sobre procesos de capacitación para el personal docente y de esa manera identificar las necesidades de formación que deben ser atendidas en el plan de capacitación a desarrollarse.

9.2.3 Encuesta

Se puede definir la encuesta, como una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características. (Casas y Donado, 2013)

Esta técnica investigativa se aplicó a los docentes de la institución educativa para conocer desde su perspectiva las necesidades de capacitación profesional y de esa manera formular el plan de capacitación docente de forma eficiente.

10. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

10.1 Observación Directa

El Colegio de Bachillerato Particular Dr. José María Vivar Castro es una institución educativa ubicada en la provincia de Loja, cantón Loja sector Belén bajo, ofrece a la ciudadanía lojana el servicio de educación básica superior y bachillerato en modalidad presencial y a distancia. Es una institución con sus permisos legales y administrativos vigentes, está regulada por el Ministerio del Trabajo y Ministerio de Educación mediante el distrito de educación 11D01 Loja, quienes supervisan el cumplimiento de las normas y leyes en el ámbito laboral y educativo.

La observación directa que se realizó a las planificaciones institucionales de los diferentes departamentos del colegio permitió conocer que no ha existido un plan de capacitación docente que permita potenciar y desarrollar las habilidades personales y profesionales de los educandos, puesto que no cuentan con un departamento de Talento Humano debido al número de colaboradores y su organización administrativa.

Sin embargo, se pudo observar que la institución cuenta con instalaciones físicas y tecnológicas en buen estado que harían posible la implementación de este tipo de planes, y de esa manera evitar la obsolescencia de los conocimientos del personal, desmotivación laboral o pérdida en la calidad del servicio, ya que con la capacitación se permite a los profesionales actualizar y perfeccionar sus conocimientos y habilidades para la formación de sus estudiantes, quienes son su carta de presentación para el crecimiento de su empresa.

Para terminar, la observación directa realizada permitió corroborar la información obtenida en la aplicación de entrevistas a las autoridades y encuestas a la planta docente y brindar confiabilidad a esta investigación.

10.2 Entrevista

En la presente fase se entrevistó a 3 autoridades administrativas del Colegio de Bachillerato Particular Dr. José María Vivar Castro, lo cual sirvió para continuar con el trabajo propuesto e ir definiendo el plan de capacitación docente.

10.2.1 Entrevistados

Entrevista 1

Nombre: Dr. Víctor Manuel Satama
Rector

Entrevista 2

Nombre: Lic. Luz María Jiménez
Coordinadora administrativa

Entrevista 3

Nombre: Ing. Jaqueline Yaguana
Secretaria General

TABLA RESUMEN DE RESULTADOS

Entrevistas

Tabla 2

Entrevistas autoridades administrativas del Colegio JMVC

Nombres y Apellidos de los entrevistados	Dr. Victor Manuel Satama	Lic. Luz María Jiménez	Ing. Jaqueline Yaguana
Cargo que desempeña	Rector	Coordinadora administrativa	Secretaria General
Preguntas	Respuestas		
1. ¿Cómo impulsa el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores?	la formación humana, personal, institucional y general dependiendo el tema de importancia.	A través del curso de formación humana, personal, institucional y general dependiendo el tema de importancia.	Tratamos de fomentar un ambiente laboral donde reina el respeto y la colaboración.
2. ¿Considera que las capacitaciones aportan al desarrollo personal y	Claro porque si no se preparan no están acorde para poder solucionar problemas de la sociedad, del	Por supuesto	Si, mucho.

	profesional de los docentes?	grupo que le atendemos.			
3.	¿La institución educativa cuenta con un departamento de talento humano encargado de planificar y ejecutar planes de capacitación, si no posee, que área se encarga de este proceso?	La institución cuenta con un departamento de Talento Humano, el área quien se encarga es coordinación administrativa lo cual se vuelve un poco limitada las capacitaciones por el mismo motivo que no existe un departamento específico por la deficiencia económica.	No	No	Si, el colegio dispone de todos los materiales para brindar capacitación docente.
4.	¿Con que frecuencia la institución ejecuta capacitaciones para los colaboradores?	Dos veces al año	Anualmente		Cada que la institución lo requiera.
5.	¿La institución cuenta con un espacio físico y herramientas tecnológicas necesarias para brindar capacitaciones al personal?	Si		Si, contamos con laboratorio y equipos tecnológicos de audio y video que sirven para ello.	Únicamente el Plan de salud y seguridad ocupacional que está dirigido a todos los colaboradores no solo a los docentes.
6.	¿La institución educativa cuenta con un plan de capacitación docente vigente, en que área de formación o temáticas?	No existe una planificación exacta, pero si hay planificaciones del ministerio de educación, temática académica y administrativa, solo a través de cursos.	No, se socializa a los docentes capacitaciones gratuitas que brinda el Ministerio de Educación		La legislación educativa y la innovación educativa ya que el Ministerio de Educación se encuentra en constante cambio de la malla curricular y formas de promoción estudiantil.

7. ¿Cuáles son los temas de capacitación docentes, que consideraría necesarios para mejorar y potenciar las habilidades de los docentes?	El área de planificación curricular y área de evaluación curricular	Innovación educativa y psicología educativa. Además, considero importante el área de necesidades educativas especiales.	No conocía
8. ¿Conoce usted que el coaching es el entrenamiento en habilidades de comunicación y de liderazgo que fomentan el autoconocimiento y el contacto de la persona con su entorno y el mentoring es una práctica que se enfoca en desarrollar los conocimientos de cualquier individuo por medio del aprendizaje con un mentor?	Si mentor es el promotor	Algo	Claro que sí.
9. Le gustaría conocer estrategias de coaching y mentoring como estrategias para impulsar el desarrollo personal y profesional de su planta docente.	Si, claro que si ya que tener nuevos conocimientos trae propuestas	Si, claro. Siempre es bueno aprender como apoyar a nuestros colaboradores.	

Nota. Esta tabla muestra las respuestas de las autoridades administrativas entrevistadas *del Colegio JMVC. Tomada de La Autora, 2023.*

ANALISIS DE RESULTADOS

Según las autoridades, la institución impulsa el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores mediante la formación humana y la creación, sin embargo, todos los entrevistados concordaron que las capacitaciones también aportan a este fin. Además, admitieron que la institución cuenta con un espacio físico y herramientas tecnológicas necesarias para brindar capacitaciones al personal, pero no cuenta con un plan de capacitación docente, lo cual es perjudicial para la empresa puesto que al no potenciar las habilidades y destrezas de los colaboradores corre el riesgo de desactualizar los conocimientos necesarios para constantemente mejorar su servicio educativo y estar a la vanguardia de todos los cambios sociales y tecnológicos.

Así mismo, los entrevistados reconocieron que algunas áreas de capacitación docente que requieren atención son principalmente el área de innovación educativa, planificación y evaluación curricular y legislación educativa. Como puede notarse todas estas áreas son de constante cambio y actualización, además, son esenciales en el ejercicio del docente ya que rige, direcciona y regula su quehacer educativo en base a las necesidades educativas de las nuevas sociedades.

Únicamente uno de los entrevistados tenía conocimiento que el coaching es el entrenamiento en habilidades de comunicación y de liderazgo que fomentan el autoconocimiento y el contacto de la persona con su entorno y el mentoring es una práctica que se enfoca en desarrollar los conocimientos de cualquier individuo por medio del aprendizaje con un mentor. Lo cual indica que por el desconocimiento de las personas que dirigen y administran la institución educativa no se ha implementado estas eficientes estrategias para el mejoramiento y potenciación de las habilidades de la planta docente.

Para finalizar, todas las autoridades concordaron que les gustaría conocer estrategias de coaching y mentoring como estrategias para impulsar el desarrollo personal y profesional de su planta docente, por tanto, se puede inferir que la propuesta de esta investigación será acogida e implementada en la institución para beneficio de toda la comunidad educativa.

10.3 Encuesta

En la presente fase se encuentra la tabulación de datos recopilados mediante la encuesta aplicada a los 16 docentes del Colegio de Bachillerato Particular Dr. José María Vivar Castro.

DATOS INFORMATIVOS

Género

Tabla 3

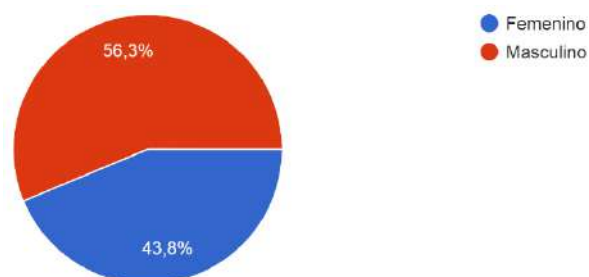
Género

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	9	56.3.7%
Femenino	7	43.8%
Total	16	100 %

Nota. Esta tabla muestra los resultados de la encuesta a docentes del Colegio JMVC. Tomada de La Autora, 2023.

Figura 4

Género



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta a colaboradores del Colegio JMVC. Tomada de La Autora, 2023.

Análisis Cuantitativo

Del 100% de los encuestados, el 56,3% corresponden al género masculino, mientras que el 43,8% son de género femenino.

Análisis cualitativo

Según los porcentajes presentados, se conoció que la mayor cantidad de docentes del colegio JMVC son hombres, teniendo menor presencia femenina en su Talento humano.

Edad

Tabla 4

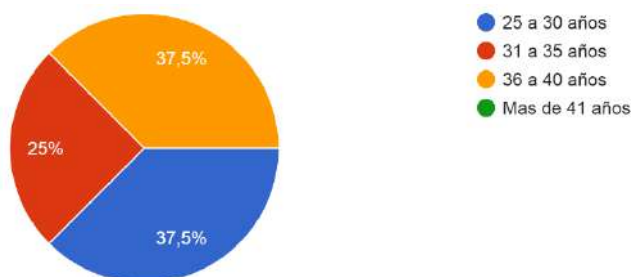
Edad

Variable	Frecuencia	Porcentaje
25-30 años	6	37.5%
31-35 años	4	25%
36-40 años	6	37.5%
Más de 41 años	0	0%
Total	16	100 %

Nota. Esta tabla muestra los resultados de la encuesta a docentes del Colegio JMVC. Tomada de La Autora, 2023.

Figura 5

Edad



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta a colaboradores del Colegio JMVC. Tomada de La Autora, 2023.

Análisis Cuantitativo

Del 100% de los encuestados, el 37,5% tiene de 25 a 30 años de edad, el 25% tiene entre 31 y 35 años de edad, el 37,5% tiene entre 36 y 40 años de edad, por último, ningún colaborador tiene más de 41 años.

Análisis cualitativo

De acuerdo con los datos obtenidos, la población de docentes del colegio JMVC es joven, quizá muchos de ellos están iniciando su vida laboral en la institución, por tanto, la institución debe aprovechar y potenciar los conocimientos frescos y recientes de la planta docente mediante la capacitación y así evitar la desactualización de conocimientos docentes.

PREGUNTAS

1. ¿Conoce usted que el coaching es entrenamiento en habilidades de comunicación y de liderazgo que fomentan el autoconocimiento y el contacto de la persona con su entorno y el mentoring es una práctica que se enfoca en desarrollar los conocimientos de cualquier individuo por medio del aprendizaje con un mentor?

Conocimiento de coaching y mentoring

Tabla 5

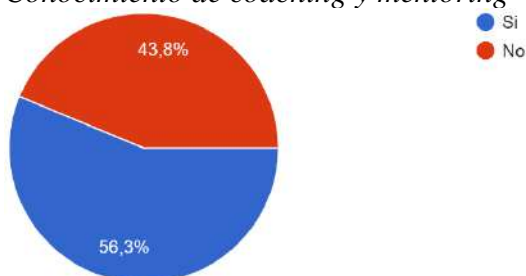
Conocimiento de coaching y mentoring

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	37.5%
No	4	25%
Total	16	100 %

Nota. Esta tabla muestra los resultados de la encuesta a docentes del Colegio JMVC. Tomada de La Autora, 2023.

Figura 6

Conocimiento de coaching y mentoring



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta a colaboradores del Colegio JMVC. Tomada de La Autora, 2023.

Análisis Cuantitativo

Del 100% de los encuestados, el 37,5% conoce que es el coaching y mentoring, mientras que el 25% lo desconoce.

Análisis cualitativo

Los datos evidencian que la mayor parte del personal docente conoce lo que es el coaching y el mentoring, lo cual facilita la implementación de la propuesta, ya que, al tener este importante conocimiento, su nivel de participación e involucramiento en la ejecución de la propuesta será mucho mayor.

2. ¿Considera que las capacitaciones aportan al desarrollo personal y profesional de los trabajadores?

Opinión sobre capacitaciones

Tabla 6

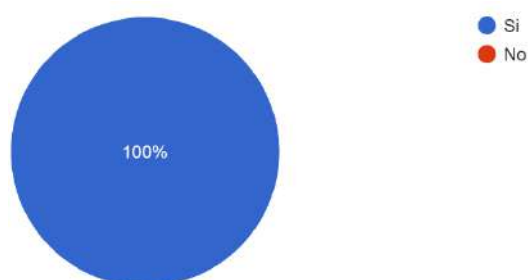
Opinión sobre capacitaciones

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	100%
No	0	0%
Total	16	100 %

Nota. Esta tabla muestra los resultados de la encuesta a docentes del Colegio JMVC. Tomada de La Autora, 2023.

Figura 7

Opinión sobre capacitaciones



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta a colaboradores del Colegio JMVC. Tomada de La Autora, 2023.

Análisis Cuantitativo

El 100% de los encuestados considera que las capacitaciones aportan al desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

Análisis cualitativo

Ventajosamente, toda la planta docente tiene la clara convicción de que capacitaciones aportan al desarrollo personal y profesional de los trabajadores. Por tanto, se cuenta con una motivación intrínseca de cada uno de ellos para ser parte de procesos de capacitación, lo cual contribuye a una adecuada implementación de la propuesta.

3. Durante el tiempo que ha laborado en la institución ¿Ha recibido capacitaciones?

Participación en capacitaciones

Tabla 7

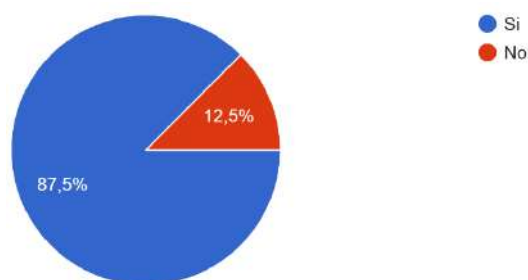
Participación en capacitaciones

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	87,5%
No	2	12,5%
Total	16	100 %

Nota. Esta tabla muestra los resultados de la encuesta a docentes del Colegio JMVC. Tomada de La Autora, 2023.

Figura 8

Participación en capacitaciones



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta a colaboradores del Colegio JMVC. Tomada de La Autora, 2023.

Análisis Cuantitativo

Del 100% de los docentes encuestados, el 87,5% ha recibido capacitaciones durante el tiempo que ha laborado en la institución, mientras que el 12,5% aún no ha recibido ninguna.

Análisis cualitativo

De acuerdo con los datos obtenidos, la mayoría de los docentes han recibido capacitaciones durante el tiempo que ha laborado en la institución, por lo que puede concluirse que su tiempo de trabajo en la institución sobrepasa el año fiscal. En este sentido, el pequeño grupo de docentes sin capacitaciones aun quizá se incorporó recientemente. Adicionalmente, este resultado es un indicador de que el colegio si efectúa capacitaciones para su personal docente.

4. ¿Con que frecuencia la institución ejecuta capacitaciones para sus colaboradores?

Participación en capacitaciones

Tabla 8

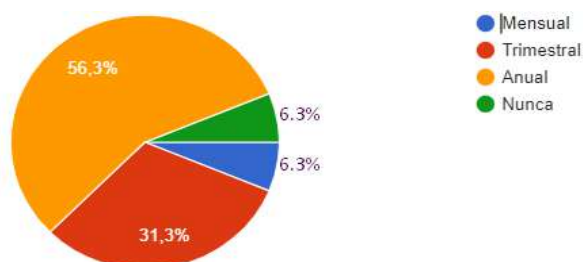
Frecuencia de las capacitaciones

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Mensual	1	6,3%
Trimestral	5	56,3%
Anual	9	31,3%
Nunca	1	6,3%
Total	16	100 %

Nota. Esta tabla muestra los resultados de la encuesta a docentes del Colegio JMVC. Tomada de La Autora, 2023.

Figura 9

Frecuencia de las capacitaciones



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta a colaboradores del Colegio JMVC. Tomada de La Autora, 2023.

Análisis Cuantitativo

Del 100% de los encuestados, el 56,3% da a conocer que el colegio efectúa capacitaciones anualmente, mientras que el 31,3% indica que se realizan trimestralmente, por otro lado, el 6,3% señala que se realizan mensualmente y el otro 6,3% menciona que nunca se efectúan las capacitaciones.

Análisis cualitativo

De acuerdo a la información obtenida, puede concluirse que el colegio brinda capacitaciones al personal, sin embargo, la frecuencia de estas no es suficiente para lograr el impulso del desarrollo humano y profesional de los educadores, ya que la mayoría indican que los eventos de capacitación se realizan anualmente.

5. ¿Qué tipo de capacitaciones la institución le ha brindado en el último año?

Temas de capacitaciones

Tabla 9

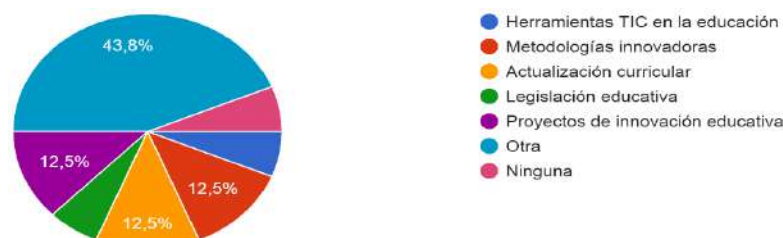
Temáticas de las capacitaciones

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Herramientas TIC en la educación	1	6,3%
Metodologías innovadoras	2	12,5%
Actualización curricular	2	12,5%
Legislación educativa	1	6,3%
Proyectos de innovación educativa	2	12,5%
Otra	7	43,8%
Ninguna	1	6,3%
Total	16	100 %

Nota. Esta tabla muestra los resultados de la encuesta a docentes del Colegio JMVC. Tomada de La Autora, 2023.

Figura 10

Temáticas de las capacitaciones



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta a colaboradores del Colegio JMVC. Tomada de La Autora, 2023.

Análisis Cuantitativo

Del 100% de los encuestados, el 6.3% indica haber recibido capacitación por la institución en el último año en herramientas TIC en la educación, el 12.5% en metodologías innovadoras, el 12.5% en actualización curricular, el 6,3% en legislación educativa, el 12.5% en proyectos de innovación educativa, el 43.8% en otras ramas y el 6.3% no ha recibido ninguna capacitación.

Análisis cualitativo

Como puede notarse la mayoría de docentes no ha recibido capacitación en las áreas esenciales de educación para mantenerse a la vanguardia de los cambios en el sistema educativo, nuevas formas de enseñar y nuevas formas de aprender. La capacitación institucional ha ido direccionada a otras ramas del conocimiento, por tanto, el plan de capacitación docente debe tener en cuenta esta importante información para orientar sus objetivos y estrategias.

6. ¿La institución educativa aplica estrategias para impulsar el desarrollo humano de sus colaboradores?

Estrategias para el desarrollo humano del trabajador

Tabla 10

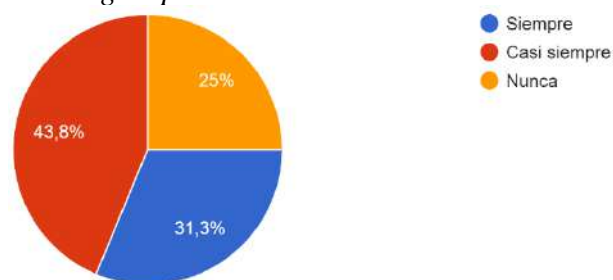
Estrategias para el desarrollo humano del trabajador

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	33,1%
Casi siempre	2	43,8%
Nunca	2	25%
Total	16	100 %

Nota. Esta tabla muestra los resultados de la encuesta a docentes del Colegio JMVC. Tomada de La Autora, 2023.

Figura 11

Estrategias para el desarrollo humano del trabajador



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta a colaboradores del Colegio JMVC. Tomada de La Autora, 2023.

Análisis Cuantitativo

Del 100% de los encuestados, el 31,3% afirma que siempre la institución educativa aplica estrategias para impulsar el desarrollo humano de sus colaboradores, mientras que el 43,8% señala que casi siempre y el 25% indica que nunca se aplican dichas estrategias.

Análisis cualitativo

Según los datos obtenidos, menos de la mitad de los docentes han experimentado que la institución educativa aplica estrategias para impulsar su desarrollo humano, por tanto, se puede inferir que la institución tiene la intención de cuidar e impulsar el desarrollo de sus educadores, pero la frecuencia con la que lo hace impide obtener resultados palpables y visibles.

7. ¿Le gustaría conocer estrategias de coaching y mentoring como estrategias para impulsar su desarrollo personal y profesional?

Estrategias de coaching y mentoring

Tabla 11

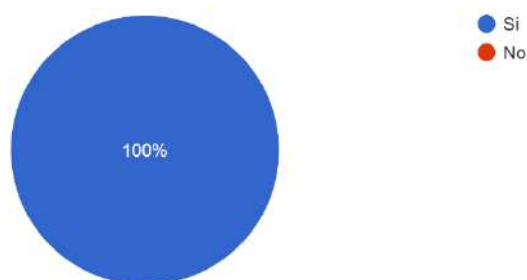
Estrategias de coaching y mentoring

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	100, %
No	0	0%
Total	16	100 %

Nota. Esta tabla muestra los resultados de la encuesta a docentes del Colegio JMVC. Tomada de La Autora, 2023.

Figura 12

Estrategias de coaching y mentoring



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta a colaboradores del Colegio JMVC. Tomada de La Autora, 2023.

Análisis Cuantitativo

Al 100% de los encuestados les gustaría conocer estrategias de coaching y mentoring como estrategias para impulsar su desarrollo personal y profesional.

Análisis cualitativo

De acuerdo con la opinión de los docentes entrevistados, todos están interesados y tienen la predisposición de conocer estrategias de coaching y mentoring como estrategias para impulsar su desarrollo personal y profesional. Por tanto, se asume contar con un alto nivel de involucramiento de todos los docentes en la ejecución de la propuesta.

8. ¿Cuán importante considera que su institución incorpore un plan de capacitación docente enfocado en el coaching y mentoring?

Importancia del coaching y mentoring

Tabla 12

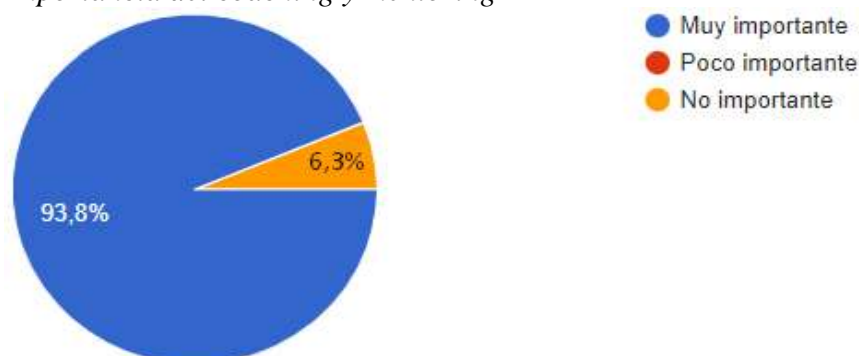
Importancia del coaching y mentoring

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	15	93,8%
Poco importante	0	0%
No importante	1	6,3%
Total	16	100 %

Nota. Esta tabla muestra los resultados de la encuesta a docentes del Colegio JMVC. Tomada de La Autora, 2023.

Figura 13

Importancia del coaching y mentoring



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta a colaboradores del Colegio JMVC. Tomada de La Autora, 2023.

Análisis Cuantitativo

Del 100% de los encuestados, el 93,8% considera importante que la institución incorpore un plan de capacitación docente enfocado en el coaching y mentoring, mientras que el 6,3% lo considera no importante.

Análisis cualitativo

Según los datos obtenidos, se puede decir que la mayoría de docentes consideran importante que la institución incorpore un plan de capacitación docente enfocado en el coaching, puesto a las necesidades de capacitación que estos experimentan día con día en su ejercicio profesional y notan la importancia de continuar con su desarrollo tanto personal como profesional.

9. En caso, de que la institución educativa ejecute o incorpore un plan de capacitación docente enfocado en el coaching y mentoring ¿Estaría interesado en participar activamente?

Aceptación del plan de capacitación docente

Tabla 13

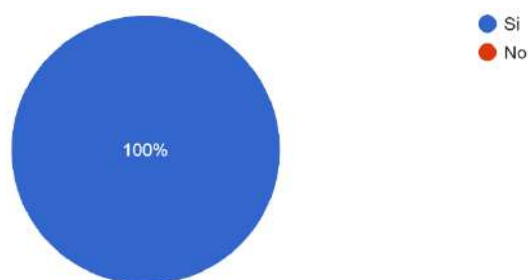
Aceptación del plan de capacitación docente

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	100%
No	0	0%
Total	16	100 %

Nota. Esta tabla muestra los resultados de la encuesta a docentes del Colegio JMVC. Tomada de La Autora, 2023.

Figura 14

Aceptación del plan de capacitación docente



Nota: La figura muestra los resultados de la encuesta a colaboradores del Colegio JMVC. Tomada de La Autora, 2023.

Análisis Cuantitativo

El 100% de los docentes encuestados está interesado en participar activamente en un plan de capacitación docente enfocado en el coaching y mentoring, en caso de que la institución ejecute uno.

Análisis cualitativo

Según los datos obtenidos, todos los docentes están en completa predisposición para participar del plan de capacitación docente enfocado en el coaching y mentoring, por tanto, tendrá buena aceptación y acogida por parte del personal académico, aumentando las probabilidades de éxito de la propuesta.

11. PROPUESTA DE ACCIÓN

11.1 Introducción

Según la International Coach Federation (ICF), el “**Coaching**” es un proceso de **acompañamiento** que inspira a maximizar el potencial personal y profesional. El “coach” ayuda a la persona a encontrar sus propias respuestas por medio de la escucha, la observación y al realizar las preguntas adecuadas. El mentor es una persona, con amplia experiencia y conocimiento en el área en la que se quiere mejorar. Ayuda a un empleado en su desarrollo profesional o a una empresa en cumplir sus objetivos a futuro.

Las organizaciones que han adoptado una cultura de trabajo basada en estas dos herramientas, coaching y mentoring han percibido aumento en la motivación laboral, mejoría en el clima laboral e incremento en la retención del personal, acompañado por un mejor desarrollo de los empleados en las compañías.

En este sentido, nace el desarrollo de un plan de capacitación docente enfocado en el coaching y mentoring para el Colegio de Bachillerato Particular Dr. José María Vivar Castro, ya que al velar por el bienestar de los colaboradores aumentará su índice de satisfacción y motivación laboral, y por ende sus índices de productividad. Su servicio educativo tendrá una constante mejoría.

11.2 Presentación

Se presenta el Plan de capacitación docente utilizando estrategias de coaching y mentoring Colegio de Bachillerato Particular Dr. José María Vivar Castro. Su objetivo principal es alcanzar un mayor grado formativo del personal docente del Colegio de Bachillerato Particular Dr. José María Vivar Castro de la ciudad de Loja, en el año 2023.

Esta propuesta de acción está conformada por tres objetivos estratégicos correspondientes a cada área de capacitación docentes que se desea capacitar. Así mismo, cada objetivo comprende una planificación completa para su implementación donde se precisa actividades, fechas tentativas, responsables y presupuesto necesarios para que la organización lleve con éxito la ejecución de cada estrategia planteada y obtenga los resultados esperados.

En cuanto a la estructuración de la propuesta, esta incluye portada, ficha técnica, índice de contenidos, presentación de la empresa, glosario de términos, marco legal, diagnóstico de la empresa, matriz de planificación estratégica, cronograma y presupuesto. Cada uno de los apartados le otorga pertinencia, validez y significatividad al plan de capacitación enfocado en el coaching y mentoring.

En cuanto al aporte profesional de la propuesta al Colegio de Bachillerato Particular Dr. José María Vivar Castro, el presente plan le permitirá aumentar el nivel académico de los docentes pues con la implementación de la propuesta, estos incrementarán su motivación y serán capaces de desplegar todo su potencial, además, el proceso de acompañamiento propuesto contribuirá a realzar sus habilidades fortalezas.

11.3 Beneficiarios

A continuación, se indica los principales beneficiarios de nuestro proyecto de investigación.

Tabla 14

Beneficiarios

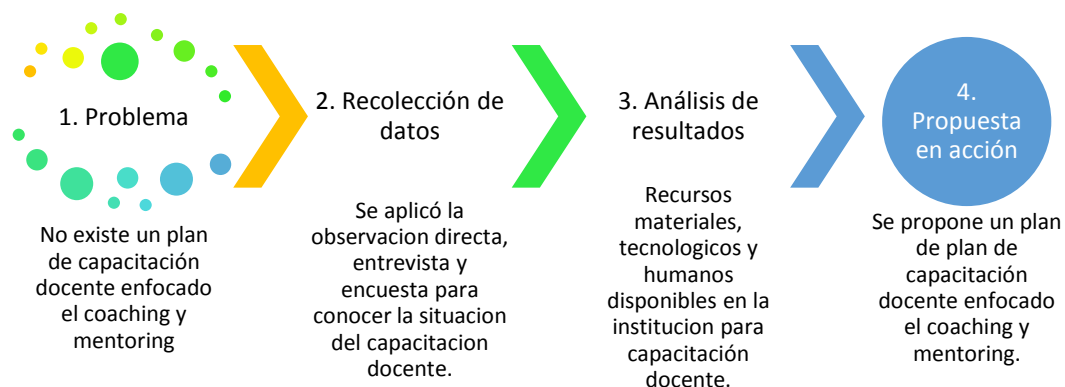
	BENEFICIARIOS	ALCANCE
Beneficiarios directos	<ul style="list-style-type: none"> • Colegio de Bachillerato Particular Dr. José María Vivar Castro 	<ul style="list-style-type: none"> • 16 docentes del Colegio de Bachillerato Particular Dr. José María Vivar Castro
Beneficiarios indirectos	<ul style="list-style-type: none"> • Estudiantes y demás comunidad educativa del Colegio de Bachillerato Particular Dr. José María Vivar Castro • Estudiantes de la carrera de Gestión Del Talento Humano 	<ul style="list-style-type: none"> • 170.280 habitantes del Cantón Loja

Nota. Esta tabla muestra los beneficiarios de la propuesta.

11.4 Estructura

Figura 15

Estructura



Nota: La figura muestra la estructura de la propuesta de acción. Tomada del Autor, 2023.

11.5 Documento Presentado

1. Portada

Figura 16.

Portada del plan de capacitación



Nota. La figura muestra la portada del plan de capacitación. Tomada de la Autora, 2023.

2. Ficha Técnica

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO

Rode Michelle Tapia Espinoza

Autora

Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.
Director

Dr. Víctor Manuel Satama

Revisado por

Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

Aprobado por

Tecnología Superior en Gestión de Talento Humano
Carrera

Loja, octubre 2023

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

Figura 17

Encabezado JMVC



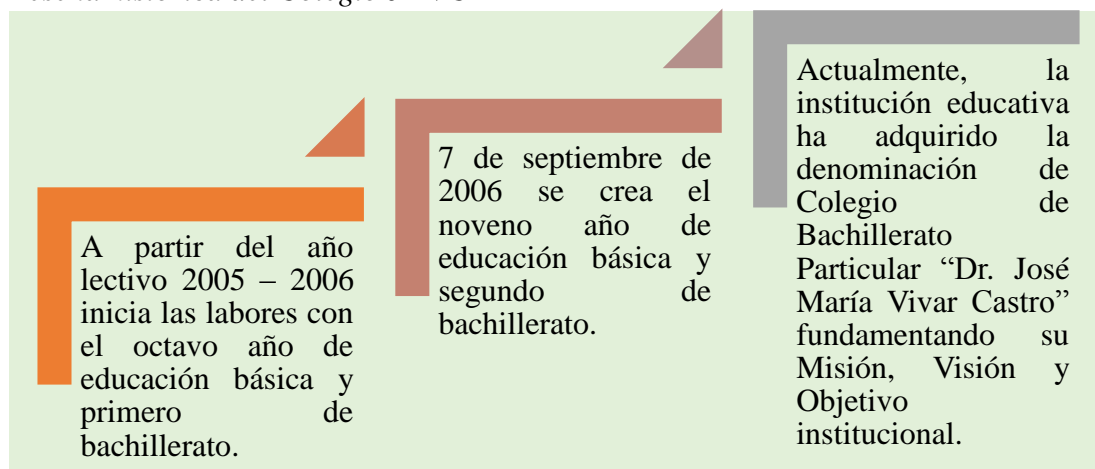
Nota. La figura muestra el encabezado del colegio JMVC. Tomada de Secretaria del Colegio JMVC, 2023.

Reseña Histórica

El Colegio de Bachillerato Particular Dr. José María Vivar Castro es una institución educativa de sostenimiento privado, ubicada en la ciudad de Loja, según su portal web inicia sus labores educativas a partir del año lectivo 2005 – 2006, mediante resolución Nro. 001 de fecha 19 de abril de 2005; y ratificado mediante Acuerdo Ministerial Nro. 951 del 7 de julio de 2005. En la siguiente figura se muestra un resumen de su vida institucional.

Figura 18

Reseña histórica del Colegio JMVC



Nota. La figura muestra la Reseña histórica del Colegio JMVC. Adaptado de secretaría del Colegio JMVC, 2023

Misión

Figura 19

Misión del Colegio JMVC



El Colegio de Bachillerato “Dr. José María Vivar Castro” es una institución educativa particular que pone de manifiesto una educación de calidad acorde al nuevo sistema educativo, dedicado a todas las clases sociales de nuestro entorno que les permitirá cultivar y fomentar los valores y principios de responsabilidad social, aportando a la provincia y país, con seres humanos de pensamiento crítico, creativo, investigativo y que contribuya al cuidado de la naturaleza para la transformación y desarrollo local y nacional.

Nota. La figura muestra la misión del Colegio JMVC. Tomada de secretaría del Colegio JMVC, 2023.

Visión

Figura 20

Visión del Colegio JMVC



El Colegio de Bachillerato “Dr. José María Vivar Castro”, en el año 2022, se convierte en un importante referente educativo por la calidad de su gestión, en todos los componentes con procesos de aprendizaje sustentados en el modelo constructivista, articulando dicho proceso a las necesidades de la sociedad actual, con un fuerte compromiso de todos sus actores para hacer de ella una institución líder en el contexto académico y contribuir decididamente al desarrollo sustentable de Loja y el país.

Nota. La figura muestra la misión del Colegio JMVC. Tomada de secretaría del Colegio JMVC, 2023.

4. GLOSARIO DE TERMINOS

Tabla 15.

Glosario de términos

Plan	Idea del modo de llevar a cabo una acción.
Capacidad	La destreza es un cierto grado de competencia de un individuo para llevar a cabo con una meta específica
Capacitación	Toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.
Coaching	es un proceso en el cual una persona o un grupo de personas son puestas bajo la tutela de un coach que los observa, asiste, orienta, acompaña, motiva y evalúa durante un periodo de tiempo determinado
Competencia	Propiedades individuales que han demostrado tener una interacción con el funcionamiento sobresaliente en un cargo/rol definido en una organización en especial
Desarrollo personal	Se entiende como un crecimiento cognitivo personal y en cuanto a destrezas, que es observado a través de los comportamientos
Desarrollo profesional	proceso de carácter continuo mediante el cual un empleado alcanza un crecimiento laboral significativo
Destreza	Habilidad y experiencia en la realización de una actividad determinada, generalmente automática o inconsciente.
Docente	Individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza
Eficacia	Es la función de hacer las ocupaciones convenientes y oportunas de un definido trabajo que apoyen a la organización a conseguir sus metas propuestas.
Eficiencia	Capacidad para realizar o cumplir adecuadamente una función.
Entorno laboral	Es el medio ambiente, tanto físico como humano, en el que se desarrolla una determinada actividad o trabajo.

Estrategia	Serie de acciones muy meditadas, encaminadas hacia un fin determinado.
Habilidad	Capacidad de una persona para hacer una cosa correctamente y con facilidad.
Mentoring	Es el proceso de relación profesional por el que una persona con más experiencia y conocimientos, el mentor, ayuda, orienta y guía a otra persona, mentee, con menor experiencia para ayudarla en su carrera profesional y crecimiento personal.
Necesidad social	Se refieren a la manera como los seres humanos se relacionan entre sí, en el nivel familiar, con amigos u otras personas
Objetivo Institucional	El fin que se anhela alcanzar dentro de una organización o proyecto, a través de la ejecución de determinadas acciones.
Productividad	Aumento o el decrecimiento de los rendimientos, surgidos en las variaciones del trabajo, el capital, la técnica u otro elemento.
Recurso Humano	Son el conjunto de trabajadores, de empleados, que posee una organización, un determinado sector, así como una economía en su conjunto.

Nota. La tabla muestra el Glosario de términos. Diccionario Cambridge, 2023.

5. NORMATIVA LEGAL

5.1. Constitución de la República

El Artículo 26 de la Constitución de la República reconoce a la educación como un derecho que las personas lo ejercen a largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo;

El Art. 27 de la Constitución de la República establece que la educación debe estar centrada en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar

Según Acuerdo Ministerial No. MINEDUC-MINEDUC-2018-00071-A de 29 de junio de 2018, el desarrollo profesional y la actualización de los docentes se debe realizar a través de cursos impartidos dentro de programas de formación continua, debidamente aprobados, ofertados por el Ministerio de Educación, por universidades y escuelas politécnicas legalmente reconocidas en el país y registradas en el CEAACES.

5.2. Código de trabajo

Mediante Acuerdo Ministerial No. 136, de fecha 9 de julio de 2014, publicado en el Registro Oficial No. 296 de 24 de julio de 2014, el Ministerio de Relaciones Laborales (hoy Ministerio de Trabajo) expide la Norma Técnica del

Subsistema de Formación y Capacitación, que tiene por objeto establecer los mecanismos normativos y técnicos que permitan a las Unidades de Administración de Talento Humano-UATH de las instituciones planificar, organizar, ejecutar, evaluar y mejorar los programas de formación y capacitación, orientados a adquirir, desarrollar y potencializar los conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes de las y los servidores públicos para el ejercicio de sus puestos de trabajo.

5.3. Reglamento interno de trabajo

Art.- 46. El departamento de Recursos Humanos de acuerdo con sus requerimientos, brindará capacitación y entrenamiento a los trabajadores, conforme al Plan Anual de Capacitación que será elaborado por el Departamento de Recursos Humanos y/o su Representante.

Art.- 55. Además de las obligaciones constantes en el artículo 45 del Código de Trabajo, las determinadas por la ley, las del Contrato de Trabajo, Código de Conducta y este Reglamento, son obligaciones del Trabajador las siguientes asistir a cursos, seminarios, y otros eventos que se consideren necesarios, como parte de su entrenamiento y capacitación.

5.4. Normas ISO 9001 Sistemas de gestión de la calidad

Objeto y campo de aplicación

Esta Norma Internacional especifica los requisitos para un sistema de gestión de la calidad cuando una organización:

- a) necesita demostrar su capacidad para proporcionar regularmente productos y servicios que satisfagan los requisitos del cliente y los legales y reglamentarios aplicables, y
- b) aspira a aumentar la satisfacción del cliente a través de la aplicación eficaz del sistema, incluidos los procesos para la mejora del sistema y el

aseguramiento de la conformidad con los requisitos del cliente y los legales y reglamentarios aplicables.

Personas

La organización debe determinar y proporcionar las personas necesarias para la implementación eficaz de su sistema de gestión de la calidad y para la operación y control de sus procesos.

Competencia

La organización debe:

- a) determinar la competencia necesaria de las personas que realizan, bajo su control, un trabajo que afecta al desempeño y eficacia del sistema de gestión de la calidad;
- b) asegurarse de que estas personas sean competentes, basándose en la educación, formación o experiencia apropiadas;
- c) cuando sea aplicable, tomar acciones para adquirir la competencia necesaria y evaluar la eficacia de las acciones tomadas;
- d) conservar la información documentada apropiada como evidencia de la competencia.

6. DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA

Figura 21.

Docente del Colegio JMVC



Nota. La figura muestra los docentes del Colegio JMVC. Tomada de Pagina Oficial del Colegio JMVC, 2023.

El Colegio de Bachillerato Particular Dr. José María Vivar Castro afirma que impulsa el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores mediante la formación humana, sin embargo, la frecuencia con la que emite dichas formaciones no es suficiente para lograr un óptimo desarrollo profesional del Talento Humano. Pese a que la institución cuenta con espacios físicos propios, herramientas tecnológicas y personal administrativo para la ejecución de planes de capacitación para el personal, esta no cuenta con una planificación de capacitación docente, lo cual es perjudicial para la empresa puesto que al no potenciar las habilidades y destrezas de los colaboradores corre el riesgo de desactualizar los conocimientos necesarios para constantemente mejorar su servicio educativo y estar a la vanguardia de todos los cambios sociales y tecnológicos.

De acuerdo a los grandes cambios sociales, tecnológicos y educativos las áreas que demandan mayor capacitación docente son el área de innovación educativa, herramientas TIC, planificación y evaluación curricular, y legislación educativa,

además se cuenta con la predisposición de autoridades y docentes para la participación en la ejecución de la propuesta de esta investigación.

Tabla 16

Ventajas y desventajas de la situación de la empresa

CUADRO COMPARATIVO	
VENTAJAS	DESVENTAJAS
Autoridades que buscan impulsar el desarrollo personal y profesional de los docentes.	Falta de aplicación de estrategias como el coaching y mentoring.
Autoridades dispuestas aplicar estrategias de coaching y mentoring para impulsar el desarrollo personal y profesional de los docentes.	Falta del departamento de Talento Humano para dicha tarea.
Instalaciones físicas y tecnológicas en buen estado para la ejecución de capacitaciones en la institución	Instalaciones físicas y tecnológicas utilizadas para diversas actividades académicas.
Cronograma institucional de actividades académicas flexible.	El cronograma institucional solo incluye actividades académicas mandadas por el Ministerio de trabajo y Ministerio de Educación.

Nota. Esta tabla muestra el diagnóstico de la empresa. Tomada de La Autora, 2023.

El presente plan de capacitación docente ayudará a la institución educativa a cumplir con su Proyecto Curricular Institucional 2022-2023 donde establece contar con un personal capacitado que pueda brindar un servicio de calidad y calidez a toda la comunidad vivariana, por lo cual, requiere realizar capacitaciones de manera periódica a todo el personal conforme las necesidades de la institución y horas exigidas por el Ministerio de Educación.

Además, este trabajo elevará el nivel de productividad de los docentes, mejorará el ambiente laboral, potenciará las competencias personales y profesionales, promoverá un sentimiento de pertenencia en el colaborador y aumentará la motivación laboral.

7. PLAN DE ACCIÓN

Tabla 17.

Plan de acción para la capacitación docente enfocado en estrategias de coaching y mentoring

EJES DE CAMBIO	META	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES	MEDIO DE VERIFICACIÓN
Identificación de competencias	<ul style="list-style-type: none"> Que todos los docentes autoidentifiquen las habilidades y competencias que requieren reforzar o desarrollar. 	<ul style="list-style-type: none"> Diseñar un instrumento para el efectivo diagnóstico de las habilidades y competencias del personal docente. Aplicar el instrumento para el diagnóstico de las habilidades y competencias del personal docente. Definir claramente las habilidades y competencias del personal docente que se desea mejorar de acuerdo a los resultados del instrumento aplicado. 	<ul style="list-style-type: none"> Presentación del instrumento de diagnóstico de habilidades y competencias docentes. Aplicación del instrumento de diagnóstico de habilidades y competencias docentes. Análisis de resultados de la aplicación del instrumento de diagnóstico de habilidades y competencias docentes. 	<ul style="list-style-type: none"> Lista de asistencia Hoja de del instrumento de diagnóstico de habilidades y competencias docentes. Hoja de resumen de resultados de la evaluación de desempeño
Formación continua	<ul style="list-style-type: none"> Que la institución educativa cuente con el plan de capacitación docente para su posterior ejecución. 	<ul style="list-style-type: none"> Realizar el plan de capacitación docente en coaching según las necesidades institucionales. Realizar el plan de capacitación docente en mentoring según las necesidades institucionales. Conocer el grado de satisfacción de los participantes, respecto del ponente de las capacitaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración del Plan de capacitación docente en coaching y mentoring. Desarrollo del cronograma de capacitación Desarrollo de la guía de capacitación Proponer dinámicas en coaching y mentoring. 	<ul style="list-style-type: none"> Lista de asistencia Plan de capacitación en coaching y mentoring. Cronograma de capacitación en coaching y mentoring. Guía de capacitación en coaching y mentoring.
Evaluación y monitoreo	<ul style="list-style-type: none"> Que todos los docentes ejecuten las 	<ul style="list-style-type: none"> Motivar la responsabilidad por los resultados en cada docente. 	<ul style="list-style-type: none"> Sesiones de mentoring Sesiones de coaching educativo 	<ul style="list-style-type: none"> Lista de asistencia Lista de evaluación de objetivos.

	acciones requeridas para el desarrollo y potenciación de sus habilidades y competencias	<ul style="list-style-type: none"> • Verificar el proceso individual del docente en el desarrollo y potenciación de su habilidades y competencias. • Retroalimentar el proceso individual del docente en el desarrollo y potenciación de su habilidades y competencias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de los instrumentos de evaluación y monitoreo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumentos de evaluación y monitoreo
--	-----------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------

Nota. La tabla muestra el plan de acción para la capacitación docente enfocado en estrategias de coaching y mentoring. Tomada de La Autora, 2023.

a) EJE 1

IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

Tabla 18: Planificación del eje 1

EJE DE CAMBIO	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RECURSO	RESPONSABLES
Identificación de competencias	1. Diseñar un instrumento para el efectivo diagnóstico de las habilidades y competencias del personal docente.	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación del instrumento de diagnóstico de habilidades y competencias docentes. 	Couch y mentor. Lista de asistencia. Formato de instrumento de diagnóstico.	Couch y mentor
	2. Aplicar el instrumento para el diagnóstico de las habilidades y competencias del personal docente.	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación del instrumento de diagnóstico de habilidades y competencias docentes. 	Couch y mentor Lista de asistencia. Formato de instrumento de diagnóstico	Couch y mentor
	3. Definir claramente las habilidades y competencias del personal docente que se desea mejorar de acuerdo a los resultados del instrumento aplicado.	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de resultados de la aplicación del instrumento de diagnóstico de habilidades y competencias docentes. 	Couch y mentor. Lista de asistencia. Hoja de resultados.	Couch y mentor

Nota. La tabla muestra la planificación del eje 1. Tomada de La Autora, 2023.

ESTRATEGIA 1

Esta estrategia permite al docente identificar como se encuentra ante su situación personal y profesional, enfocándose en conocer en qué habilidades y competencias de su vida requiere profundizar. Esta actividad aporta a la empresa en el mejoramiento del bienestar del trabajador, teniendo resultados como un buen ambiente laboral, motivación laboral, mayor interés del colaborador en la misión y visión institucional, productividad del colaborador y mejoramiento en la calidad del servicio educativo que presta mediante los docentes.

La institución para identificar competencias debe de valerse de las del instrumento de diagnóstico de habilidades y competencias docentes anteriores para conocer las falencias de cada colaborador y frente a ello tomar decisiones en que áreas se requiere la capacitación docente. En caso de que no cuente con dicho instrumento para identificar esas aristas se presenta el siguiente modelo.

Tabla 19.

Instrumento de diagnóstico de habilidades y competencias



**COLEGIO DE BACHILLERATO PARTICULAR
“DR. JOSÉ MARÍA VIVAR CASTRO
Instrumento de diagnóstico de habilidades y competencias**

Fecha:

Datos del evaluado	
Nombre:	
Departamento:	
Puesto:	

Datos del evaluador	
Nombre:	
Relación con el evaluado:	

Competencias a evaluar	Calificación				
	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Eficiente
	1	2	3	4	5

Comunicación					
Comparte información de forma efectiva y asertiva.					
Escucha activamente y respeta las opiniones de los demás.					
Presta atención al comunicarse con otras personas.					

Al comunicarse de manera escrita se expresa adecuadamente.						
Expresa sus puntos de vista con respeto a los demás.						
Fomenta el dialogo de manera abierta y directa.						

Trabajo en equipo

Se desempeña de manera activa en los equipos de trabajo.						
Motiva al equipo de trabajo para alcanzar los objetivos planeados.						
Comparte su experiencia y conocimientos con el equipo de trabajo.						
Reconoce el esfuerzo de todos los integrantes del equipo.						

Resolución de problemas

Se informa lo suficiente antes de tomar una decisión.						
Se enfoca en las causas del problema para encontrar una solución.						
Se adapta con facilidad a los cambios.						
Considera las consecuencias de seguir un plan de acción.						
Conserva la calma en situaciones difíciles.						

Mejora continua

Se adapta con facilidad cuando debe realizar nuevas actividades.						
No muestra resistencia a comprender las ideas de los demás.						
Busca constantemente nuevas formas para optimizar las tareas.						
Se esfuerza por aportar ideas valiosas.						
Trabaja en mejorar sus habilidades.						

Organización del tiempo

Establece prioridades para realizar las tareas eficientemente.						
----------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--

Completa en tiempo y forma las tareas asignadas.						
Utiliza los recursos eficientemente al realizar las tareas.						

Pensamiento estratégico

Analiza las consecuencias a largo plazo de las decisiones que toma.						
Establece objetivos y determina cómo lograrlos.						
Tiene visión a largo plazo y busca oportunidades de mejora.						
Toma decisiones tomando en cuenta la filosofía empresarial.						

Enfoque a resultados

Identifica y aprovecha las oportunidades que se presentan.						
Se esfuerza por mantener un buen desempeño.						
Demuestra compromiso con el logro de objetivos organizacionales.						

Comentarios finales

--

Firma del evaluador

Nota. La tabla muestra la evaluación de desempeño. Adaptada de Mejía, 2021.

ESTRATEGIA 2

En esta estrategia cada docente será evaluado mediante la aplicación de la evaluación de desempeño para su posterior análisis y fijación de sus metas personales y profesionales para lograr un mejor desenvolvimiento en las áreas que requiera. Esta estrategia aporta a la institución educativa con personal docente enfocado en el mejoramiento de sus habilidades y competencias en el ámbito personal y académico lo que significa un inmediato mejoramiento en la calidad del servicio educativo puesto que se eleva el nivel de preparación de cada docente y se puede obtener un impacto económico positivo para la institución.

Para esta estrategia se deberá aplicar la siguiente planificación.

Tabla 20.

Aplicación de la evaluación de desempeño

 COLEGIO DE BACHILLERATO PARTICULAR “DR. JOSÉ MARÍA VIVAR CASTRO Aplicación del instrumento de diagnóstico de habilidades y competencias docentes				
Fecha:	Martes, 10 de octubre del 2023, 14:00			
Horario	Contenido	Responsable	Resultados	Material
10 min	Inicio – Bienvenida	Coach-mentor	Crear un ambiente de confianza para el desarrollo de la actividad.	– Computador – Proyector
30 min	Desarrollo – Sensibilización de la importancia de la evaluación al desempeño docente. – Aplicación de la evaluación.	Coach-mentor	– Dar a comprender la importancia de la evaluación de competencias docente. – Aplicación de la evaluación	– Computador – Proyector – Instrumento de diagnóstico de habilidades y competencias docentes
10 min	Cierre – Agradecimiento	Coach-mentor	Valorar el tiempo y compromiso en la actividad realizada.	– Computador – Proyector

Nota. La tabla muestra la planificación para la aplicación de la evaluación de desempeño. Tomada de La Autora, 2023.

ESTRATEGIA 3

La estrategia de consiste en tomar los resultados de la evaluación de desempeño aplicada a los docentes e identificar las competencias y habilidades que requiere mayor énfasis para el posterior planteamiento del plan de capacitación enfocado en el coaching y mentoring. Esta estrategia ayuda a la empresa a conocer de forma clara las oportunidades y áreas de capacitación para impulsar el talento de su planta docente.

Los resultados de la evaluación de desempeño deben recogerse en la siguiente tabla.

Tabla 21.

Resultados de la evaluación de desempeño

 COLEGIO DE BACHILLERATO PARTICULAR “DR. JOSÉ MARÍA VIVAR CASTRO TABLA DE RESUMEN DE RESULTADOS Resultados Individuales											
Docente:						Docente:					
	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Eficiente		Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Eficiente
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
Comunicación						Comunicación					
Trabajo en equipo						Trabajo en equipo					
Resolución de problemas						Resolución de problemas					
Mejora continua						Mejora continua					
Organización del tiempo						Organización del tiempo					
Pensamiento estratégico						Pensamiento estratégico					
Enfoque de resultados						Enfoque de resultados					
Docente:						Docente:					
	Deficiente	Regular	Bueno	Muy	Eficiente		Deficiente	Regular	Bueno	Muy	Eficiente
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
Comunicación						Comunicación					
Trabajo en equipo						Trabajo en equipo					

Resolución de problemas						Resolución de problemas					
Mejora continua						Mejora continua					
Organización del tiempo						Organización del tiempo					
Pensamiento estratégico						Pensamiento estratégico					
Enfoque de resultados						Enfoque de resultados					
Resultados Generales											
	Deficiente	Regular	Bueno	Muy	Eficiente	GRÁFICA					
	1	2	3	4	5						
Comunicación											
Trabajo en equipo											
Resolución de problemas											
Mejora continua											
Organización del tiempo											
Pensamiento estratégico											
Enfoque de resultados											

Nota. La tabla muestra el resumen de resultados de la evaluación de desempeño. Tomada de La Autora, 2023.

b) EJE 2

FORMACIÓN CONTINUA**Tabla 22.***Planificación del eje 2*

EJE DE CAMBIO	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RECURSO	RESPONSABLES
Formación continua	1. Realizar el plan de capacitación docente en coaching según las necesidades institucionales.	-Capacitación en coaching -Definir el cronograma de capacitación. -Realizar la Guía de capacitación -Proponer dinámicas en coaching	-Especialista en coaching -Lista de asistencia. -Plan de capacitación -Guía de capacitación -Cronograma de actividades	Autora
	2. Realizar el plan de capacitación docente en mentoring según las necesidades institucionales	-Capacitación en mentoring -Definir el cronograma de capacitación. -Realizar la Guía de capacitación -Proponer dinámicas en coaching	-Especialista en coaching -Lista de asistencia. -Plan de capacitación -Guía de capacitación -Cronograma de actividades	Autora
	3. Conocer el grado de satisfacción de los participantes, respecto del ponente de las capacitaciones.	Evaluaciones a participantes y ponentes Evaluación de satisfacción al ponente y docentes participantes	Ponente. Lista de asistencia.	Autora Representante de la institución educativa.

Nota. La tabla muestra la Planificación del eje 2. Tomada de La Autora, 2023

ESTRATEGIA 1

Esta estrategia permite a la institución entrenar al docente mediante la experiencia propia y de sus colegas en los ámbitos personal y educativo para lograr una mejor orientación y elección de acciones a la hora de potenciar las habilidades en dichos ámbitos, por tanto, como resultado la institución tendrá mayor productividad de su talento humano.

Plan de capacitación coaching

Tabla 23.

Plan de capacitación coaching

COLEGIO DE BACHILLERATO PARTICULAR “DR. JOSÉ MARÍA VIVAR CASTRO PLAN DE CAPACITACION COACHING						
	Objetivo	Actividad	Recursos	Duración	Responsable	Lugar
Semana 1: Mi punto de partida.	<ul style="list-style-type: none"> Definir claramente las habilidades y competencias que se desea profundizar. 	Bienvenida Saludar a los docentes participantes y generar un ambiente acogedor y de confianza.	<ul style="list-style-type: none"> Guía de capacitación Presentaciones digitales Equipos tecnológicos Hoja de la ruleta de la vida Lista de asistencia 	5 min	Rector Coach	Sala de audiovisuales
		Desarrollo <ul style="list-style-type: none"> Explicar que el coaching educativo, sus beneficios y formas de aplicarlo. Realizar la actividad Ruleta de la vida. Destacar las áreas de interés para su desarrollo. 		30 min	Coach	
		Cierre Autorreflexión del docente en cuanto al resultado de la ruleta de la vida		5 min	Coach	
Semana 2: Mis debilidades y fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> Identificar sus fortalezas y debilidades para el logro de sus objetivos laborales y personales 	Bienvenida Saludar a los docentes participantes y generar un ambiente acogedor y de confianza.	<ul style="list-style-type: none"> Guía de capacitación Presentaciones digitales Equipos tecnológicos Hoja de Ventana de Johari Lista de asistencia 	5 min	Rector Coach	Sala de audiovisuales
		Desarrollo <ul style="list-style-type: none"> Explicar que la estrategia de coaching educativo “Ventana de Johari” y su relevancia para identificar las debilidades y fortalezas de un colaborador. 		30 min	Coach	

		<ul style="list-style-type: none"> – Realizar la actividad “Ventana de Johari” 				
		<p>Cierre Retroalimentación del coach</p>		10 min	Coach	
Semana 3: Planteamiento de objetivos smart	<ul style="list-style-type: none"> • Planificar objetivos Smart que aporten al desarrollo profesional y personal de los docentes 	<p>Bienvenida Saludar a los docentes participantes y generar un ambiente acogedor y de confianza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Guía de capacitación – Presentaciones digitales – Equipos tecnológicos – Hoja de planificación de objetivos Smart – Lista de asistencia 	5 min	Coach	Sala de audiovisuales
		<p>Desarrollo</p> <ul style="list-style-type: none"> – Explicar que la estrategia de coaching educativo “Objetivos smart” y su efectividad para el planteamiento de objetivos a corto plazo. – Realizar la actividad “Objetivos smart” 		30 min	Coach	
		<p>Cierre Socialización de los objetivos por cada colaborador</p>		15 min	Coach	
Semana 4: El arte de escuchar.	<ul style="list-style-type: none"> • 	<p>Bienvenida Saludar a los docentes participantes y generar un ambiente acogedor y de confianza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Micrófono – Presentaciones digitales – Equipos tecnológicos – Lista de asistencia – Hoja de reflexión general de su práctica educativa 	5 min		Sala de audiovisuales
		<p>Desarrollo</p> <ul style="list-style-type: none"> – Realizar una autoevaluación de la práctica educativa de cada docente. – Visualizar el punto de partida de los docentes – Analizar la autoevaluación de cada docente 		40 min		

Semana 5 El poder del lenguaje y la dimensión corporal.		<ul style="list-style-type: none"> - Realizar un ejercicio de escucha activa - Indagar en la importancia de la escucha activa. 				
		Cierre Conclusión de su práctica educativa con enfoque en los ámbitos de mejora.		10 min		
		Bienvenida Saludar a los docentes participantes y generar un ambiente acogedor y de confianza.	Micrófono	5 min		
	Desarrollo <ul style="list-style-type: none"> - Generar consciencia del poder del lenguaje de las personas. - - Especificar la diferencia entre lenguaje positivo y negativo. - Formular diferentes expresiones que ayuden a utilizar el lenguaje positivo. - General consciencia del poder del lenguaje en el aula. - Facilitar que los alumnos sean conscientes del uso de su lenguaje. - Analizar la relación entre la dimensión corporal y emocional. - Reflexionar sobre situaciones en las que dar uso a cada dimensión corporal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Presentaciones digitales - Equipos tecnológicos - Lista de asistencia 	50 min			Sala de audiovisuales
	Cierre Autorreflexión sobre el lenguaje corporal en el aula de clase.		10 min			

	ELABORADO POR: _____ Coach-Mentor	REVISADO POR: _____ Coordinadora Administrativa		APROBADO POR: _____ Rector
--	------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------	--	-----------------------------------------

Nota. La tabla muestra la planificación de coaching educativo. Tomada de La Autora, 2023.

Cronograma de plan de capacitación coaching

El siguiente plan de capacitación se realizará al durante el año lectivo 2023-2024, en el mes de octubre y noviembre. Está dirigido al personal docente. Se realizará en el primer trimestre en los horarios que se detallan a continuación:

Tabla 24.

Cronograma de Plan de capacitación coaching

COLEGIO DE BACHILLERATO PARTICULAR “DR. JOSÉ MARÍA VIVAR CASTRO					
CRONOGRAMA DEL PLAN DE CAPACITACION COACHING					
	Fecha	Hora	Lugar	Duración	Ponente
Sesión coaching 1: Mi punto de partida	• Martes, 17 de octubre 2023	14:00 – 15:00	• Salón de audiovisuales de la institución educativa	50 min	Psicól. Daniel Morales. Especialista en coaching
Sesión coaching 2: Mis debilidades y fortalezas	• Martes, 24 de octubre 2023			50 min	
Sesión coaching 3: Planteamiento de objetivos smart	• Martes, 31 de octubre 2023			50 min	
Sesión coaching 4: El arte de escuchar.	• Martes, 07 de noviembre 2023			50 min	
Sesión coaching 5: El poder del lenguaje y la dimensión corporal.	• Martes, 14 de noviembre 2023			50 min	
ELABORADO POR: _____ Coach-Mentor			REVISADO POR: _____ Coordinadora Administrativa		

Nota. La tabla muestra la planificación de coaching educativo. Tomada de La Autora, 2023.

Guía de capacitación Coaching

Figura 22

Coaching



Nota. La figura muestra icono de coaching. Tomada de Google Imágenes, 2023.

A capacitación consiste en una serie de actividades planeadas y basadas en las necesidades de la empresa que se orientan hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y aptitudes de los empleados que les permitan desarrollar sus actividades de manera eficiente.

Coaching

¿Qué es el coaching?

El coaching es un proceso en el cual una persona o un grupo de personas son puestas bajo la tutela de un coach que los observa, asiste, orienta, acompaña, motiva y evalúa durante un periodo de tiempo determinado o durante el desarrollo de un proyecto.

Tipos de Coaching

Coaching empresarial: Se dirige a organizaciones o empresas en general y no sólo a los ejecutivos. Incluye temas como el empoderamiento, la gestión del tiempo,

favorecer las relaciones entre los trabajadores, la productividad, la satisfacción de los clientes, el trabajo en equipo, etc.

Coaching Personal: También llamado life coach, hace referencia al Coaching de habilidades para la vida diaria. Se trabaja en los proyectos de vida, la misión personal, los objetivos, las estrategias para el cambio, etcétera. Este tipo de Coaching persigue el bienestar de la persona en los diferentes ámbitos de la vida.

Coaching educativo: tiene como fin fomentar un crecimiento y aprendizaje con base en metodologías experienciales, en las cuales se busca llegar a soluciones entre alumnos y docentes a través de autorreflexiones que fomenten los cambios cognitivos y emocionales en la persona.

Herramientas del Coaching aplicados al ámbito educativo.

Las herramientas que se aplicarán en la capacitación de los docentes del sector educativo son: El Coaching apreciativo, las preguntas poderosas, establecer objetivos y coaching de equipo. En cada una de estas herramientas se encontrará su definición, las fases y al final los beneficios de cada una de ellas para el proceso de enseñanza aprendizaje

Coaching Apreciativo

El coach apreciativo se basa en el modelo de la investigación apreciativa el cual se asienta en cinco principios donde el resultado será un ser humano con una visión más clara de la forma en la que suceden los cambios positivos y cómo estos influyen en el contexto personal como profesional. Los principios que permiten trabajar esta herramienta son: el principio constructorista, el principio positivo, el principio de simultaneidad, el principio poético y el principio anticipatorio.

Figura 23*Fases del Coaching Appreciativo*

Nota. La figura muestra las Fases del Coaching Appreciativo. Tomada de Cultivar, 2021.

¿Cuáles son sus objetivos?

- Despertar la creatividad
- Crear nuevas posibilidades
- Generar cambios positivos
- Consolidar cultura de aprendizaje
- Encontrar nuevas vías de colaboración

¿En qué principios se sostiene?

Existen 5 principios originales en los que se basa la IA:

1. Principio constructorista: las palabras construyen realidades
2. Principio positivo: las preguntas positivas generan cambios positivos
3. Principio de simultaneidad: el cambio comienza con la primera pregunta que se formula
4. Principio poético: aquello en lo que nos centramos es lo que crece
5. Principio anticipatorio: la visión inspira a la acción

¿Cómo se trabaja?

Se trabaja en 4 fases:

1. Descubrimiento: identificación de lo que funciona bien, las fortalezas
2. Sueño: visualización de lo que se quiere conseguir
3. Diseño: planificación y proposición de nuevas acciones sobre las fortalezas
4. Destino: implementación del diseño

Beneficios

Luego de la aplicación de esta herramienta y modelo de capacitación para el personal docente del sector educativo, los docentes encontrarán una nueva forma de actuar recurriendo a la identificación de lo que funciona bien, de lo que motiva y aquello que permite tener éxito.

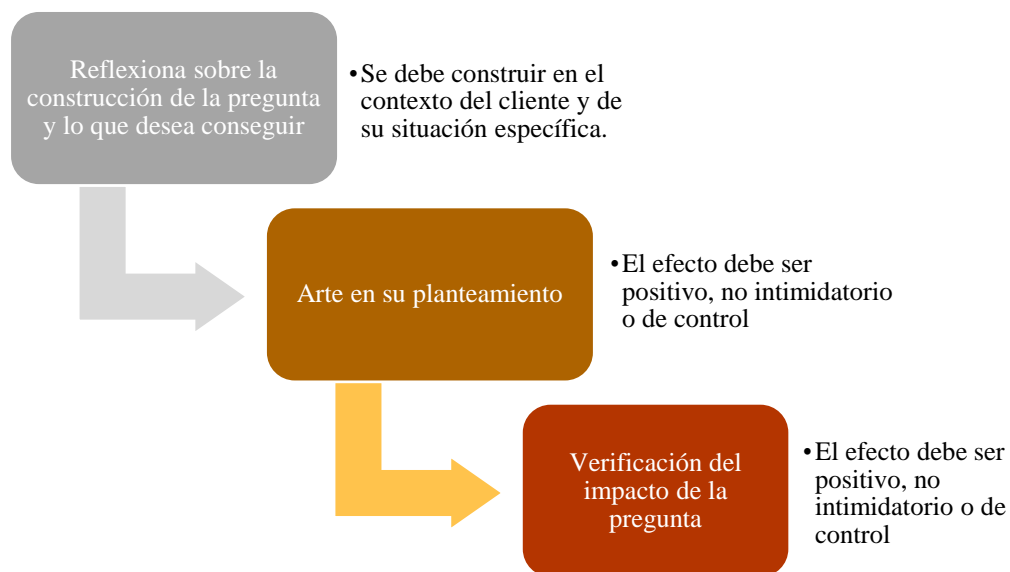
Preguntas Poderosas

La esencia del Coaching reside en la pregunta; por lo tanto, cuando hacemos referencia a esta técnica, la excelencia del Coaching reside en la capacidad de plantear preguntas poderosas que permitan obtener información hasta el efectivo cambio personal.

Planteamiento:

Figura 24

Preguntas poderosas



Nota. La figura muestra el planteamiento de preguntas poderosas. Tomada de Instituto Tecnológico Sonora, 2019.

Estilo de preguntas que el coaching debe realizar por lo general en una reunión de capacitación para el personal docente. Este estilo de preguntas se realiza al finalizar el año lectivo con el fin de explorar sus experiencias pasadas y así enfocarlo en el nuevo inicio de año.

- ¿Cuál fue tu principal aprendizaje del año?
 - De las metas que te planteaste al principio del año, ¿cuáles sucedieron y cuáles no?
 - ¿Cuáles fueron los obstáculos y los límites que no te permitieron cumplir tus metas?
 - ¿Cuál fue la decisión más importante que tomaste y cuál fue la más difícil?
- En el caso de que dejaste de tomar una decisión, ¿qué fue lo que te impidió tomarla?, ¿cuál fue tu miedo?
- ¿Cuáles fueron los momentos más difíciles que superaste?
 - ¿Cuáles fueron los momentos que más disfrutaste?
 - Es un año importante para agradecer, ¿a quién le quieres dar las gracias?

- ¿Cuál fue la emoción del año que estuvo más presente en tu día a día?
- ¿Cuál fue el nuevo hábito que creaste y que buscas mantener el próximo año?

Terminada la exploración sobre las experiencias pasadas en el año lectivo finalizado, se procede a explorar nuevas preguntas para plantearse nuevos objetivos:

- ¿Qué te apasiona?
- ¿Cómo se sentirá un año escolar exitoso?
- ¿Cuáles son las metas que deseas alcanzar?
- ¿Cómo deseas ser reconocido?
- ¿Cómo describiría el ideal que pretende alcanzar?
- ¿Qué responsabilidades tiene en aquello que está sucediendo?
- ¿Podríamos comenzar a trabajar en tu meta ahora mismo o tendríamos que esperar algo?
- ¿Cuál es tu motivación principal para alcanzarlo?
- ¿Cómo vamos a saber cuándo alcances la meta?
- ¿Qué plazo quieres darte para alcanzarla?
- ¿Con qué cosas cuentas para alcanzar tu meta en este momento?
- ¿Cuáles te están haciendo falta?
- ¿Cuál podría ser un primer paso?
- ¿Qué habría que hacer para descubrir el primer paso?
- ¿Quién te podría dar luces con este asunto?
- Eventualmente ¿qué obstáculos podrías encontrar en el camino?
- ¿Cómo podrías evitarlos?
- ¿Cómo podríamos poner tus talentos a trabajar por tu meta?

Beneficios

El plantear preguntas poderosas dentro del coaching educativo permite ampliar espacios de reflexión donde los docentes puedan identificar problemas a resolver y 77 por otro lado, una vez identificados los problemas, conducirlos a obtener la solución a los mismos.

Esta herramienta desde el coaching trae como beneficio ampliar la visión de la realidad, y, por tanto, el abanico de posibilidades, recursos y oportunidades que se abren ante las personas frente a las situaciones que viven a diario.

Todas las preguntas generadas deben permitir que el personal docente descubra lo que realmente desea, a darse cuenta de las limitaciones o enredos que tiene en la actualidad, de los recursos con que cuenta, o a descubrir cómo encaminarse a lograr sus desafíos.

Establecer Objetivos SMART

El fijar objetivos no solo corresponde a las pequeñas y grandes empresas sino también al coaching educativo. El establecer objetivos para el coaching desde el ámbito educativo es realizar un análisis de la realidad en la que se encuentra y precisar hacia donde quiere llegar; todo ello como un proceso centrado en el futuro y en el cambio.

La estrategia de diseño de objetivos Smart (específico, medible, alcanzable, realizable y temporal) desde una forma realista y con un límite de tiempo efectivo permite al docente mejorar su calidad de vida y por ende mayor satisfacción personal.

Figura 25.

Objetivos Smart

Nota: La figura muestra objetivos Smart. Tomada de Tips Empresariales, 2020.

Es necesario conocer cada uno de estos objetivos y luego aplicarlos al coaching educativo con el fin de conocer cuáles serían sus logros.

- *Objetivo Especifico:* entre más detallado mejor; este es el inicio de todo el proceso, por lo tanto, es imprescindible cuidar los detalles y resolver cuestiones como: qué, cuándo, cómo, dónde, con qué, quién (Gutiérrez, 2020).
- *Objetivo Medible:* El coaching apoya en el establecimiento de los parámetros de evaluación del progreso rumbo al objetivo. Aquí la pregunta es: ¿Cómo puedo medirlo? Para ello es necesario involucrar algunos números en su definición, por ejemplo, porcentajes o cantidades exactas.
- *Objetivo Alcanzable:* saber si un objetivo es alcanzable nos da la pauta, en primer lugar, para conocer cuál es la realidad o el contexto en la que el personal docente se encuentra, por lo tanto, se necesita un previo análisis de

lo que se ha logrado. Este criterio nos indica el “cómo” lograrlo (Catalao, 2009).

- *Objetivo Realista/Relevante*: para definir un objetivo realista se debe medir el alcance del potencial de cada persona y al mismo tiempo conocer los recursos con los que se cuenta para lograr el objetivo. Un objetivo será relevante si además de saber cómo se realizará también se responde de forma clara para qué o por qué se va hacer.
- *Objetivo Temporal/Tiempo*: en este objetivo se responde a la pregunta: ¿Cuándo se logrará? Pensar en el tiempo es un sinónimo de focalizar. Cuando se establecen objetivos sin un plazo, son únicamente sueños. Agendar y colocar tiempo al objetivo ayuda a saber si lo que se está realizando es lo óptimo para llegar a la meta en el tiempo, o quizá sería mejor aumentar la velocidad del proyecto.

Beneficios

El modelo SMART es útil dentro del coaching educativo pues fomenta la aclaración de que se va hacer, cómo se va a lograr y cómo se va a controlar el proceso de crecimiento y aprendizaje. Aplicar el modelo SMART permite al sector educativo establecer procesos de mejora continua en la enseñanza-aprendizaje, incrementa la efectividad en las actividades propuestas para la población estudiantil optimizando la comunicación en relación con lo que se desea lograr.

Dinámicas

Mi Rueda de la vida


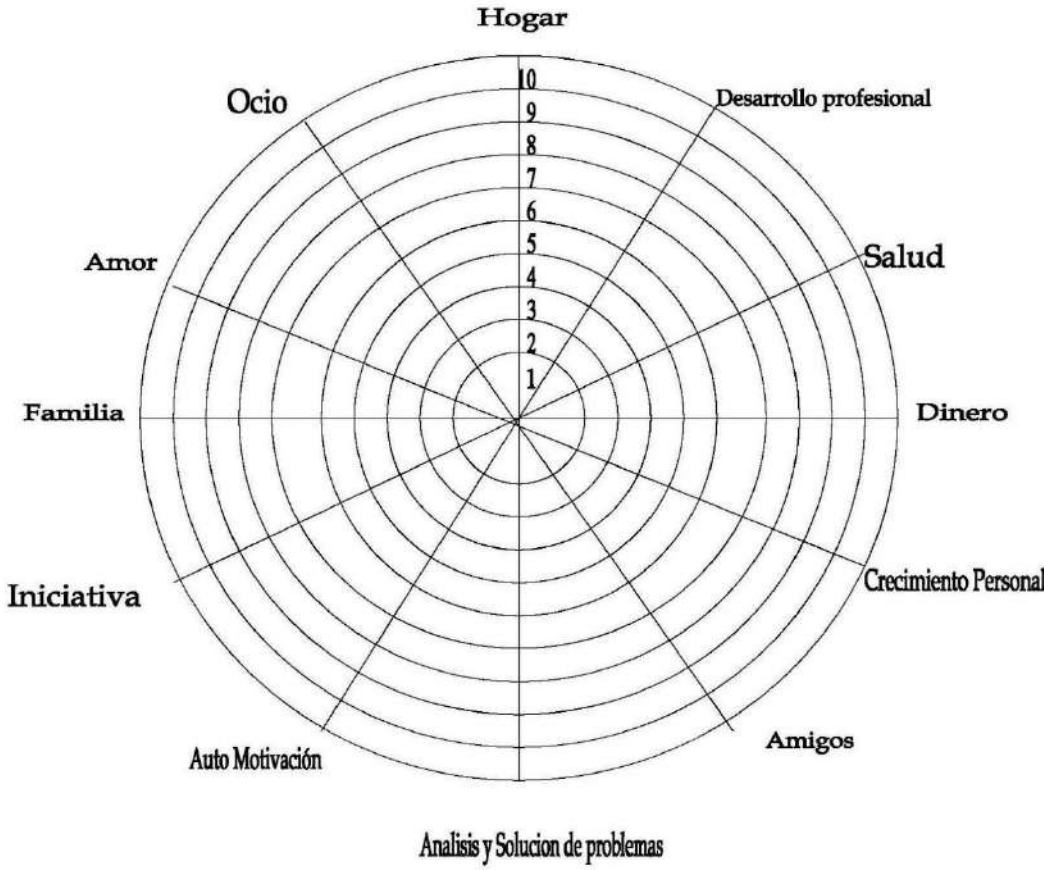
Instrucciones

Puntuar del 1 al 10 a cada una de las parcelas, así mismo cada una está numerada del 1 al 10, siendo el 10 el mayor grado de satisfacción posible en cada área. Al final

unimos los puntos y tendremos el resultado, en ella veremos qué cosas no nos van como esperamos y sobre eso podemos comenzar a trabajar.

Tabla 25.

Rueda de la vida

 COLEGIO DE BACHILLERATO PARTICULAR “DR. JOSÉ MARÍA VIVAR CASTRO Actividad Coaching: Mi Rueda de la vida		
Docente:		Fecha:
		
Áreas más fuertes		Áreas que se deben trabajar
ELABORADO POR: _____	REVISADO POR: _____	APROBADO POR: _____
Coach-Mentor	Coordinadora Administrativa	Rector

Nota. La tabla muestra la ruleta de la vida. Tomada de La Autora, 2023.

Ventana de Johari

Para esta estrategia se deberá aplicar la técnica de Ventana de Johari, la cual tiene cuatro cuadrantes con dos enfoques que el docente deberá analizar, se describe en la figura.

Figura 26.


Ventana de Johari



Nota: La figura muestra la Ventana de Johari. Tomada de Psicología Positiva, 2023.

Tabla 26.

Ventana de Johari

 COLEGIO DE BACHILLERATO PARTICULAR “DR. JOSÉ MARÍA VIVAR CASTRO”	
Actividad Coaching: Ventana de Johari	
Docente:	Fecha:
<p>Instrucciones: Llenar la Ventana de Johari, siguiendo los siguientes pasos.</p> <ol style="list-style-type: none"> Haz una lista incluyendo entre 5 y 10 característica o rasgos que consideres que te definen como persona. Haz que otras personas de confianza (amigos, pareja, compañeros, familia) con las que tengas relación habitualmente generen también una lista con los rasgos y características de tu persona Clasificaremos como rasgos públicos, aquellos que hemos identificado nosotros y los demás en las diferentes listas Clasificaremos como rasgos ciegos aquellos que los demás han señalado, pero no nosotros Clasificaremos como ocultos aquellos rasgos que hemos mencionado nosotros, pero no los demás El resto de rasgos que no encajen en ninguna categoría, los dejaremos por descarte en el área desconocida. 	

Área pública Yo conozco sobre mí – los demás conocen de mí		Área ciega Yo no conozco sobre mí – los demás conocen de mí	
Área oculta Yo conozco sobre mí – los demás no conocen de mí		Área desconocida Yo no conozco sobre mí – los demás no conocen de mí	
ELABORADO POR: _____ Coach-Mentor		REVISADO POR: _____ Coordinadora Administrativa	
APROBADO POR: _____ Rector			

Nota. La tabla muestra la actividad ventana de Johari. Tomada de La Autora, 2023.


Objetivos Smart

Instrucciones

Agregue su objetivo y, a continuación, utilice el proceso SMART para determinar las características de su objetivo u objetivos.

Tabla 27.

Hoja de planificación de Objetivos Smart

 COLEGIO DE BACHILLERATO PARTICULAR “DR. JOSÉ MARÍA VIVAR CASTRO”	
Actividad Coaching: Planificación de Objetivos Smart	
Docente:	Fecha:
META	
ESPECÍFICO: ¿Quién? ¿Qué? ¿Cuándo? ¿Dónde? ¿Por qué? ¿Cuál?	
MEDIBLE: Métricas e hitos. ¿Cuánto? ¿Qué porcentaje?	
ALCANZABLE: ¿Tiene habilidades y herramientas para lograr este objetivo?	
RELEVANTE: ¿Encaja con los objetivos generales de la organización?	
PLAZO: Plazo intermedio y final	
OBJETIVO 1	
ESPECÍFICO: ¿Quién? ¿Qué? ¿Cuándo? ¿Dónde? ¿Por qué? ¿Cuál?	

MEDIBLE: Métricas e hitos. ¿Cuánto? ¿Qué porcentaje?	
ALCANZABLE: ¿Tiene habilidades y herramientas para lograr este objetivo?	
RELEVANTE: ¿Encaja con los objetivos generales de la organización?	
PLAZO: Plazo intermedio y final	
OBJETIVO 2	
ELABORADO POR: _____	REVISADO POR: _____
Coach-Mentor	Coordinadora Administrativa
	APROBADO POR: _____
	Rector

Nota. La tabla muestra la planificación de Objetivos Smart. Tomada de La Autora, 2023.

El Comunicador

Figura 27

El Comunicador



Nota. La figura muestra el comunicador. Tomada de Pinterest, 2019.

Instrucciones

Se trata de un juego que sirve para poner a prueba las habilidades de comunicación de un equipo de trabajo, donde un miembro del grupo realiza un dibujo sin mostrárselo a los demás, a continuación, esta persona intenta dar instrucciones al resto para que lo reproduzcan en sus papeles. Al finalizar, se compara el original con los realizados por el equipo. Recursos: hoja de papel en blanco, esfero.

ESTRATEGIA 2

Esta estrategia permite a la institución aumentar la motivación y satisfacción personal del docente, puesto que el mentor le guiará en las decisiones acertadas y presentará un abanico de ideas que potenciaran su creatividad para impulsar sus metas y elevar su nivel de decisión. Es así, como resultado la institución se beneficiará de un ambiente laboral creativo con nuevas ideas por implementar que darán lugar a la innovación de sus procesos.

En el desarrollo de esta estrategia se debe aplicar la técnica de mentoring grupal, es una técnica de intercambio de funciones entre los profesionales senior y junior que supone que las personas con más experiencia y responsabilidades deben aprender de los más jóvenes, con poca experiencia, pero con muchas ganas de aprender.

Plan de capacitación mentoring

Tabla 28.

Plan de capacitación Mentoring

<p align="center">COLEGIO DE BACHILLERATO PARTICULAR “DR. JOSÉ MARÍA VIVAR CASTRO PLAN DE CAPACITACION MENTORING</p>						
	Objetivo	Actividad	Recursos	Duración	Responsable	Lugar
Semana 1: Forjando redes	<ul style="list-style-type: none"> Impulsar acciones a corto y largo plazo en el personal docente mediante la estrategia de mentoring forjando redes. 	Bienvenida Saludar a los docentes participantes y generar un ambiente acogedor y de confianza.	<ul style="list-style-type: none"> Guía de capacitación Presentaciones digitales Equipos tecnológicos Hoja de la dinámica “forjando redes” Lista de asistencia 	5 min	Mentor	Sala de audiovisuales
		Desarrollo Explicar que el mentoring, sus principios y beneficios. -Explicar la importancia de forjar redes de información, influencia y apoyo. - Realizar la dinámica “forjando redes”		40 min	Mentor	
		Cierre - Socialización y análisis de la actividad forjando redes.		5 min	Mentor	
Semana 2:	<ul style="list-style-type: none"> Identificar los principales eventos de 	Bienvenida Saludar a los docentes participantes y generar un ambiente acogedor y de confianza.	<ul style="list-style-type: none"> Guía de capacitación Presentaciones digitales 	5 min	Mentor	Sala de audiovisuales

	carrera profesional que el docente haya conducido hasta donde se encuentra hoy	Desarrollo Explicar que el perfil del mentor y el mentorado con enfoque a hechos importantes de vida que hayan conducido a su situación actual en sus profesiones. -Identificar los momentos bajos y trascendentales en las carreras profesionales. - Realizar la dinámica “línea de vida”	<ul style="list-style-type: none"> - Equipos tecnológicos - Hoja de trace de línea de vida - Lista de asistencia 	30 min	Mentor	
		Cierre - Reflexionar sobre su “línea de vida” identificando las fortalezas para impulsar los cambios que se desean.		10 min	Mentor	
		ELABORADO POR: _____	REVISADO POR: _____		APROBADO POR: _____	
		Coach-Mentor	Coordinadora Administrativa		Rector	

Nota. La tabla muestra la planificación de coaching educativo. Tomada de La Autora, 2023.

Cronograma de plan de capacitación mentoring

El siguiente plan de capacitación se realizará al durante el año lectivo 2023-2024, en el mes de diciembre. Está dirigido al personal docente. Se realizará en el segundo trimestre en los horarios que se detallan a continuación:

Tabla 29.

Plan de capacitación en mentoring

COLEGIO DE BACHILLERATO PARTICULAR "DR. JOSÉ MARÍA VIVAR CASTRO"					
CRONOGRAMA DEL PLAN DE CAPACITACION MENTORING					
	Fecha	Hora	Lugar	Duración	Ponente
Sesión mentoring 1: Forjando redes	• Martes, 06 de diciembre 2023	14:00 – 15:00	• Salón de audiovisuales de la institución educativa	• 50 min	Psicól. Daniel Morales. Mentor
Sesión coaching 2: líneas de vida	• Martes, 13 de diciembre 2023	14:00 – 15:00	• Salón de audiovisuales de la institución educativa	• 50 min	Psicól. Daniel Morales. Mentor
ELABORADO POR: _____ Mentor			REVISADO POR: _____ Coordinadora Administrativa		

Nota. La tabla muestra la planificación de mentoring. Tomada de La Autora, 2023.

Guía de capacitación Mentoring

¿Qué es el mentoring?

Figura 28. *Mentoring*



Nota. La figura muestra imagen de mentoring.

El mentoring o mentoría es el proceso de relación profesional por el que una persona con más experiencia y conocimientos, el mentor, ayuda, orienta y guía a otra persona, mentee, con menor experiencia para ayudarla en su carrera profesional y crecimiento personal.

Características del mentoring

Figura 29

Características del mentoring



Nota. La figura muestra imagen de mentoring. Tomada de Tips empresariales, 2022.

Mentoring en el proceso educativo

El concepto de mentoría o mentoring por su nombre en inglés, consiste en una relación educativa de acompañamiento y guía que se desarrolla entre una persona con más experiencia (mentor) y otra que desea adquirirla (mentoreado).

El mentor no se limita a compartir conocimientos técnicos, sino que escucha, aconseja, inspira, reta y apoya al aprendiz en su camino de aprendizaje. En base a este antecedente podemos definir que el mentoring es una relación educativa entre un mentor y un aprendiz a quien enseña, escucha, comparte, acompaña, apoya y guía en su camino de aprendizaje.

Tipos de Mentoring

Mentoría tradicional

Es el modelo más común de mentoría y se basa en una relación de uno a uno entre un mentor y un aprendiz. El mentor comparte su experiencia y conocimientos con el aprendiz y lo guía en su camino hacia el éxito.

Mentoría grupal

En este modelo, un mentor trabaja con un grupo de personas para ayudarles a alcanzar sus objetivos. La mentoría grupal se puede enfocar en un tema específico, como el liderazgo, la toma de decisiones o la resolución de conflictos.

Reverse mentoring

En este modelo de mentoring, un aprendiz más joven comparte sus conocimientos y experiencia en áreas como la tecnología, las redes sociales y las tendencias actuales con un mentor más experimentado. Este modelo se utiliza comúnmente en empresas que buscan ayudar a los líderes a mantenerse actualizados en el mundo tecnológico y de la comunicación.

Womentoring

Este modelo de mentoring se enfoca en mujeres y su desarrollo profesional. Se utiliza para apoyar a las mujeres en su carrera y ayudarlas a superar los obstáculos que puedan enfrentar en su camino hacia el éxito.

Perfil de Mentor

Figura 30

Perfil del mentor



Nota. La figura muestra el perfil de mentoring. Tomada de Santander, 2023.

Las cualidades de un buen mentor están establecidas desde los siguientes parámetros: habilidades comunicativas, inteligencia emocional, prestigio en la comunidad, disponibilidad y flexibilidad, implicación personal, competencia práctica.

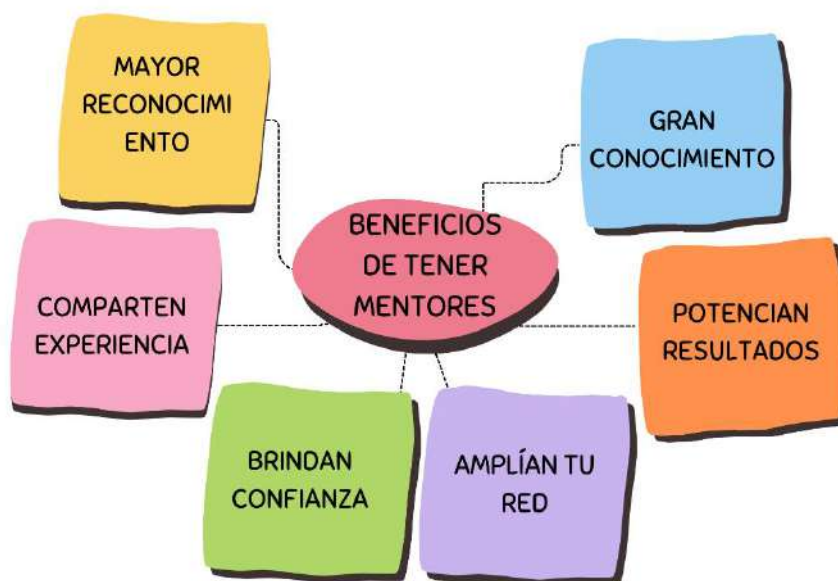
No es una tarea fácil ser mentor porque las expectativas tanto del mentor como del tutelado no se logran satisfacer.

La búsqueda de los mentores no debe centrarse solo en los altos cargos, también es necesario observar en los demás docentes que desean ayudar en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Beneficios de tener mentores

Figura 31.

Beneficios del mentoring grupal



Nota. La figura muestra beneficios del mentoring grupal. Tomada de Santander, 2023.

Estrategias de Mentoring

Un proceso como es el mentoring contiene varias estrategias las cuales se van definir a continuación:

- *El Modelaje*: esa actuación puede ser una simulación didáctica creada expresamente para modelar la conducta del aprendiz o bien el mentor puede invitar al mentoreado a observar cómo se desempeña en un contexto académico o profesional real.

- *La Narración Autobiográfica*: cuando el mentor cuenta anécdotas propias o casos que conoce personalmente para que el mentoreado aprenda cómo afrontar situaciones problemáticas concretas que se encuentra en el ámbito educativo.

- *La Escucha Activa*: el mentor puede ser de gran utilidad simplemente escuchando las dudas, emociones o situaciones que el aprendiz le comparte.

- *La Mayéutica*: al estilo de Sócrates, el mentor dialoga con su aprendiz a ritmo de preguntas, con el fin de que el mismo sea quien explore y encuentre las respuestas.

- *La Retroalimentación al Participante*: el mentor observa con atención el desempeño del aprendiz en una actividad concreta y le señala aquello que puede mejorar o, bien, valida aquello que está haciendo bien.

El proceso del mentoring entre pares o docentes si bien no es una práctica tan usual u oficial en las instituciones educativas, estas se dan regularmente sin tener un proceso formal.

Dinámicas para el plan de mentoring

Formando redes

Definición

La palabra “red” en realidad se refiere a redes de pesca, con su trama de nudo referencia visual para el complejo conjunto de relaciones que mantenemos en nuestras organizaciones. La red es el medio mediante la fluencia en los procesos de toma de decisiones. La formación de redes nos permite trabajar con relaciones informales y formales para lograr que las cosas se hagan. Esto es especialmente importante en una organización matriz.

Los 3 tipos de redes

- Redes de información: personas que usted conoce que pueden conseguir información para usted.
- Redes de influencia: personas que usted conoce que pueden hacer que las cosas sucedan.

- Redes de apoyo: personas que usted conoce que pueden brindar apoyo.

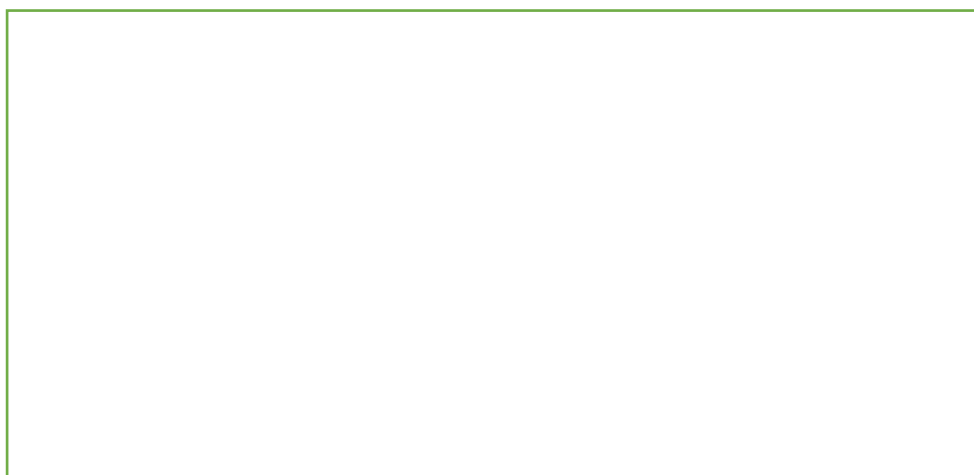
Instrucciones

Considere sus redes de colegas, amigos y compañeros. ¿Cuán extensas son?

¿Podría obtener acceso a nueva información o ganar apoyo para una nueva idea al depender de estas personas?

Mapeo de su red

Dibuja su red de la manera que quiera —información, influencia, apoyo— indicando quién forma parte de las diversas áreas.



Manejando su propia carrera y desarrollo profesional

Líneas de Vida

En la relación de mentoría es importante formarse una idea del estado actual de desarrollo de su propia vida y carrera profesional. En este ejercicio, trace los principales eventos de carrera profesional que lo haya conducido hasta donde usted se encuentra hoy. Una línea de vida podría parecerse a la figura que aparece a continuación.

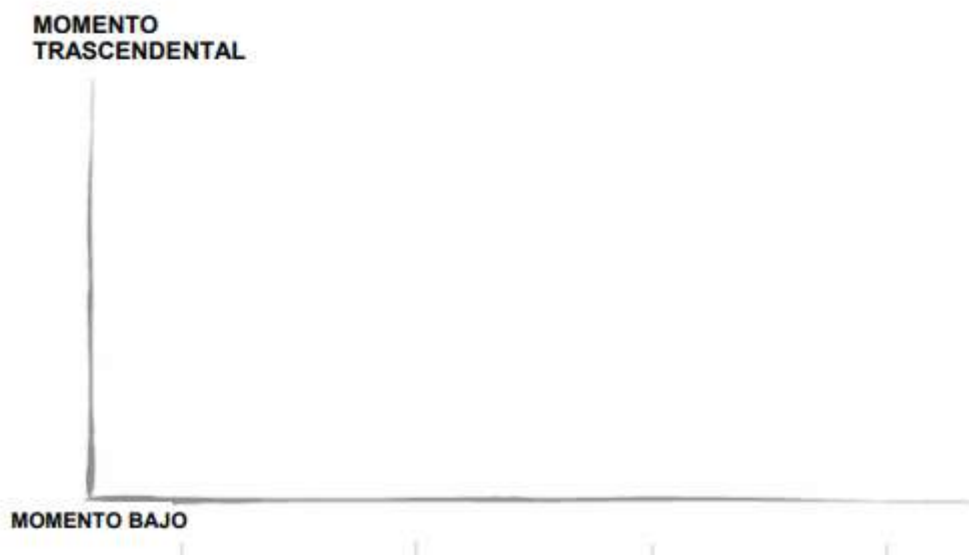
Figura 32

Líneas de Vida

Nota. La figura muestra ejemplo de la dinámica líneas de Vida. Tomada de Mentor Day, 2019.

Actividad

Trace su línea de vida y compártela con tu mentor.


**ESTRATEGIA 3**

Esta estrategia permite a la institución palpar los primeros resultados del plan de capacitación docente, ya que los educadores empezarán a ejecutar las acciones premeditadas con ayuda del coach y mentor, tales como servicio eficaz y eficiente,

mayor productividad laboral, buen clima laboral, innovación en sus procesos educativos y mejoramiento de la imagen institucional.

Tabla 30.

Ejecución de objetivos


 COLEGIO DE BACHILLERATO PARTICULAR "DR. JOSÉ MARÍA VIVAR CASTRO"		
PLANIFICACION SESION MENTORING GRUPAL		
Objetivo: Desarrollar habilidades y competencias en el participante para la transformación del ser humano hacia el logro de su propósito a través del herramientas y procesos de coaching.		
Mentor:		Fecha:
Participantes:		
Objetivos	Acciones semanales	Metas
ELABORADO POR: _____	REVISADO POR: _____	APROBADO POR: _____
Coach-Mentor	Coordinadora Administrativa	Rector

Nota. La tabla muestra la hoja para registrar la ejecución de objetivos. Tomada de La Autora, 2023.

Adicionalmente, es conveniente realizar una evaluación de satisfacción de la ejecución del plan de capacitación coaching y mentoring, para lo cual se puede aplicar los siguientes instrumentos.

Tabla 31

Encuesta de satisfacción

 COLEGIO DE BACHILLERATO PARTICULAR "DR. JOSÉ MARÍA VIVAR CASTRO"		
ENCUESTA DE SATISFACCIÓN		
Instrucción: Marque con una X su respuesta ante la pregunta.		
Acerca de la experiencia de aprendizaje		
Item	Si	No
¿Considera que esta capacitación fue una buena inversión de tiempo?		
¿Entendió el propósito de esta capacitación antes de tomar el curso?		
¿Entiende el propósito de esta capacitación ahora que ha terminado el curso?		
¿Tuviste suficiente preparación antes de entrenar?		

Sobre la eficacia del entrenamiento		
¿Cree que la capacitación coincidió con la intención según el título del curso?		
¿Aprendió lo que esperaba aprender a través de esta capacitación?		
¿Hubo algún tema clave específico que quisiera aprender que no se incluyó en la capacitación?		
¿Pudo obtener respuestas a sus preguntas durante la capacitación?		
¿La capacitación solo cubrió lo básico u ofreció nueva información?		
Sobre el Instructor		
¿Cómo calificaría al instructor del 1 al 10?		
¿El instructor se mostró informado y educado sobre el tema de la capacitación?		
¿Fue amable el instructor?		
¿El instructor pudo responder preguntas?		
¿El instructor proporcionó ejemplos y contextualizó la información?		
¿Estaba el instructor preparado para la capacitación?		
ELABORADO POR: _____ Coach-Mentor	REVISADO POR: _____ Coordinadora Administrativa	APROBADO POR: _____ Rector

Nota. La tabla muestra la encuesta de satisfacción. Tomada de La Autora, 2023.

c) EJE 3

EVALUACIÓN Y MONITOREO**Tabla 32***Planificación del eje 3*

EJE DE CAMBIO	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RECURSO	RESPONSABLES
Evaluación y monitoreo	1. Motivar la responsabilidad por los resultados en cada docente.	Sesión de mentoring	Couch y mentor. Lista de asistencia.	Coordinación Administrativa
	2. Verificar el proceso individual del docente en el desarrollo y potenciación de su habilidades y competencias.	Sesión de coaching educativo.	Couch y mentor. Lista de asistencia. Hoja de evaluación de objetivos.	Coordinación Administrativa
	3. Retroalimentar el proceso individual del docente en el desarrollo y potenciación de su habilidades y competencias.	Sesión de mentoring.	Couch y mentor. Lista de asistencia. Registro de recomendaciones y sugerencias.	Coordinación Administrativa

Nota. La tabla muestra la Planificación del eje 3


ESTRATEGIA 1

Esta estrategia permite a la institución concienciar al docente la importancia de sus acciones individuales y personales para el logro de los resultados de mejora esperados, por tanto, el tiempo invertido en la capacitación docente será fructífero y se incrementará las posibilidades de éxito del programa.

Figura 33.*Tips para lograr las metas personales***¿CÓMO ALCANZAR TUS METAS PERSONALES?**

Nota. La figura muestra tips para lograr las metas personales. Tomada de Psicología Online, 2019.

Tabla 33.*Planificación de sesión de mentoring*

 COLEGIO DE BACHILLERATO PARTICULAR “DR. JOSÉ MARÍA VIVAR CASTRO”			
PLANIFICACION SESION MENTORING GRUPAL			
Objetivo: Motivar la responsabilidad por los resultados en cada docente			
Mentor:		Fecha:	
Participantes:			
Actividad	Recursos	Duración	Lugar
Bienvenida Saludar a los docentes participantes y generar un ambiente acogedor y de confianza.	Micrófono	5 min	Sala de audiovisuales
Desarrollo -Analizar la infografía “Cómo alcanzar las metas personales” - Concienciar al docente de las cosas que son su responsabilidad y las que no mediante la infografía “Conseguir objetivos”	-Presentaciones digitales -Equipos tecnológicos -Lista de asistencia	40 min	
Cierre Escribir compromisos para el éxito de la ejecución de sus objetivos.	Hoja de compromisos	10 min	
ELABORADO POR: _____ Coach-Mentor		REVISADO POR: _____ Coordinadora Administrativa	
		APROBADO POR: _____ Rector	

Nota. La tabla muestra la planificación de mentoring. Tomada de La Autora, 2023.

ESTRATEGIA 2

Esta estrategia permite a la institución conocer de manera clara y oportuna el avance personal y profesional de su personal docente, con la finalidad de tomar acciones tempranas en caso de requerirse y cuidar efectivamente el avance del plan de capacitación.

Tabla 34.

Hoja de evaluación de objetivos

 COLEGIO DE BACHILLERATO PARTICULAR “DR. JOSÉ MARÍA VIVAR CASTRO”					
PLAN DE CAPACITACION DOCENTE					
Actividad Coaching: Evaluación de objetivos					
Docente:				Fecha:	
Instrucciones:	Escriba el objetivo planteado y marque con una x el estado del mismo. En el apartado de observaciones, puede ubicar los factores que ha incidido para el estado del objetivo.				
Objetivo	Estado			Observaciones	
	Iniciado	En proceso	Terminado		
ELABORADO POR: _____ Coach-Mentor		REVISADO POR: _____ Coordinadora Administrativa		APROBADO POR: _____ Rector	

Nota. La tabla muestra la hoja de evaluación de objetivos. Tomada de La Autora, 2023.

ESTRATEGIA 3

Esta estrategia permite a la institución asegurar el desarrollo de las competencias y habilidades docentes, pues se orientará su proceso en funciones de los resultados que vaya obteniendo en la ejecución de sus objetivos. Esto permitirá a la institución educativa contar con docentes mayormente cualificados y aptos para brindar una educación con calidad y calidez.

Tabla 35.

Registro de recomendaciones

 COLEGIO DE BACHILLERATO PARTICULAR “DR. JOSÉ MARÍA VIVAR CASTRO PLAN DE CAPACITACION DOCENTE				
Actividad Coaching: Registro de recomendaciones				
Docente:			Fecha:	
Instrucciones:			Realice un análisis personal sobre el logro de sus objetivos, mediante las tres preguntas orientativas propuestas. Luego tener una conversión con el coach para recibir las recomendaciones a seguir.	
Objetivo	Análisis personal del docente			Análisis del mentor (recomendaciones)
	¿Qué he hecho bien?	¿Qué puedo mejorar?	¿Cómo puedo hacerlo?	
ELABORADO POR: _____ Coach-Mentor		REVISADO POR: _____ Coordinadora Administrativa		APROBADO POR: _____ Rector

Nota. La tabla muestra la hoja de evaluación de objetivos. Tomada de La Autora, 2023.

8. CRONOGRAMA

Tabla 36.

Cronograma

EJES DE CAMBIO	PERIODO DE EJECUCIÓN																															
	2023																2024															
	SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Identificación de competencias					X	X																										
Formación continua							X	X	X	X	X	X	X	X																		
Evaluación y monitoreo															X	X	X	X	X	X	X	X	X									

Nota. La tabla muestra el cronograma del plan de acción

9. PRESUPUESTO

Tabla 37.

Presupuesto Eje 1

DETALLE	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
RECURSO HUMANO			
Coach-Mentor	1	\$ 120,00	\$ 120,00
TOTAL			\$ 120,00
RECURSO MATERIAL			
Impresiones listas de asistencia	3	\$ 0,25	\$ 0,75
Impresión del instrumento de evaluación de competencias	16	\$ 0,10	\$ 1,60
Impresiones hoja de resúmenes de resultados	16	\$ 0,10	\$ 1,60
TOTAL			\$ 3,95
OTROS GASTOS			
Lunch	3	\$ 17,00	\$ 51,00
TOTAL			\$ 51,00

Nota. La tabla muestra el presupuesto del Eje 1. Tomada de La Autora, 2023.

Tabla 38.

Presupuesto Eje 2

DETALLE	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
RECURSO HUMANO			
Coach-Mentor	1	\$ 500,00	\$ 500,00
TOTAL			\$ 500,00
RECURSO MATERIAL			
Impresiones listas de asistencia	3	\$ 0,25	\$ 0,75
Impresiones hojas de trabajo	100	\$ 0,10	\$ 10,00
Dispositivos tecnológicos	1	\$ 20,00	\$ 20,00
TOTAL			\$ 30,75
OTROS GASTOS			
Lunch	3	\$ 17,00	\$ 51,00
TOTAL			\$ 51,00

Nota. La tabla muestra el presupuesto del Eje 2. Tomada de La Autora, 2023.

Tabla 39.

Presupuesto Eje 3

DETALLE	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
RECURSO HUMANO			
Coach-Mentor	1	\$ 200,00	\$ 200,00
TOTAL			\$ 200,00

RECURSO MATERIAL			
Impresiones listas de asistencia	3	\$ 0,25	\$ 0,75
Impresiones hojas de verificación	48	\$ 0,10	\$ 4,80
Impresiones hojas de recomendaciones	48	\$ 0,10	\$ 4,80
Dispositivos tecnológicos	1	\$ 20,00	\$ 20,00
TOTAL			\$ 30,35
OTROS GASTOS			
Lunch	3	\$ 17,00	\$ 51,00
TOTAL			\$ 51,00

Nota. La tabla muestra el presupuesto del Eje 3. Tomada de La Autora, 2023.

TOTAL GASTOS EN LA EJECUCIÓN:

Tabla 40.

Presupuesto general del plan

DETALLE	VALOR TOTAL
Eje 1	\$ 174,95
Eje 2	\$581,75
Eje 3	\$ 281,35
TOTAL	\$ 1038,05

Nota. La tabla muestra el presupuesto general del plan de capacitación docente. Tomada de La Autora, 2023.

10. RESULTADOS ESPERADOS

- ✓ El plan de capacitación docente enfocado en el coaching y mentoring ayudará al bienestar y motivación del personal, de esta manera se generará en el docente un sentimiento de mejora y compromiso para el desarrollo de sus capacidades laborales, como resultado habrá una mejora con la productividad de la organización y en el servicio que presta.
- ✓ Se generará un excelente ambiente laboral, puesto que cada quien valorará las habilidades del otro y aprenderá de ello.
- ✓ Se obtendrá docentes mayormente cualificados y aptos para las tareas educativas.
- ✓ Mejores resultados económicos, ya que, al mejorar el talento humano, se mejorará la calidad del servicio educativo, lo cual será un imán para nuevos estudiantes.

11.6 Medio De Socialización

El plan de capacitación docente para el personal del Colegio JMVC será socializado a las autoridades y personal docente en el salón de reuniones, puesto que es el lugar destinado para la comunicación o socialización de cualquier información en la institución educativa. La socialización se realizará previo acuerdo de hora y día con el departamento de secretaría.

Figura 34

Socialización de la propuesta de acción



Nota. La figura muestra la socialización de la propuesta de acción. Tomada de La Autora, 2023.

11.7 Material Visual Utilizado

Se utilizará diapositivas interactivas de la propuesta para la socialización del trabajo realizado, para ello, se necesitará los dispositivos tecnológicos.

Figura 35*Mosaico de diapositivas*

Nota. La figura muestra un mosaico de las diapositivas utilizadas para la socialización. Tomada de La Autora, 2023.

11.8 Entrega de resultados

La entrega del plan de capacitación docente enfocado en el coaching y mentoring se realizará el día martes 03 de Octubre del 2023 de forma física. Además, se entregará la versión digital mediante un documento en PDF para una mejor socialización entre los colaboradores o líderes institucionales.

Figura 36.*Entrega del plan de capacitación*

Nota. La figura muestra la entrega del Plan de capacitación docente al Colegio JMVC. Tomada de La Autora, 2023.

12. CONCLUSIONES

Tras el análisis de los datos reunidos en el presente trabajo investigativo y en sintonía con el objetivo general y objetivos específicos, se llegó a importantes conclusiones.

- Se realizaron diversas consultas de información en fuentes primarias y secundarias, donde se conoció que las estrategias de coaching y mentoring son herramientas eficaces para el desarrollo personal y profesional de los docentes ya que impulsan su carrera profesional y potencian sus habilidades.
- Se pudo establecer las estrategias para el plan de capacitación docente de acuerdo a las necesidades específicas de la institución gracias a los datos obtenidos en las técnicas de investigación aplicadas, mismas que revelaron la falta de la elaboración y ejecución del mismo.
- Se elaboró el plan de acción para el mejoramiento personal y laboral de los docentes con estrategias de coaching y mentoring, las cuales se conoció que son excelentes y efectivas, ya que consideran los recursos humanos, económicos, materiales y de tiempo con los que cuenta la institución.
- La socialización del plan de capacitación docente enfocado en coaching y mentoring al personal académico y autoridades del Colegio JMVC fue de gran interés por puesto que mejorará el bienestar de sus colaboradores y mejorará la calidad del servicio que presta, logrando avanzar hacia la consecución de sus objetivos institucionales.

13. RECOMENDACIONES

Una vez concluida este trabajo de investigación, se sugiere las siguientes recomendaciones para las nuevas y similares líneas investigativas.

- Consultar fuentes primarias y secundarias recientes sobre nuevas estrategias de coaching y mentoring como factor principal para el desarrollo personal y profesional del talento humanos de las organizaciones.
- Aplicar técnicas de recolección de datos como entrevistas y encuestas para la medición, análisis, seguimiento y mejora al desempeño de los colaboradores con la finalidad de identificar los aspectos débiles del Talento Humano que requieran atención o intervención.
- Realizar planes de capacitación docente aplicando estrategias de coaching y mentoring según la disponibilidad de recursos humanos, económicos, materiales y de tiempo, de las instituciones.
- Al Colegio de Bachillerato Dr. José María Vivar Castro se recomienda implementar el plan de capacitación docente para lograr un mejor desarrollo personal y profesional de sus docentes y por ende aumentar los índices de productividad y calidad.

14. BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, M. (2023). Diferencias entre el coaching y el mentoring. *Asana*. Obtenido de <https://asana.com/es/resources/mentoring>
- Amitai. (4 de Marzo de 2019). *Beneficios de tener un buen clima laboral*. Obtenido de <https://www.amitai.com/es/beneficios-clima-laboral/>
- Ángel, D. (2011). La hermenéutica y los métodos de investigación en ciencias. *Scielo*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ef/n44/n44a02.pdf>
- Bernal, C. (2019). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Cajal, A. (2020). *Observación directa: características, tipos y ejemplo*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/observacion-directa/>
- Casas, J., y Donado, J. (2013). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Elsevier*, 31(8). Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
- Colegio de Bachillerato Particular Dr. Jose Maria Vivar Castro. (2023). *Historia, misión y visión institucional*. Obtenido de <https://colegiovivarcastro.edu.ec/quienes-somos/>
- Díaz, L., Torruco, U., y Martínez, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Scielo*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009

El Universo. (2022). *Desafío para las empresas: mejorar el bienestar laboral*.

Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/ecuador/desafio-para-las-empresas-mejorar-el-bienestar-laboral-nota/>

Escuela de Coaching EDPyN. (2021). *¿Qué es el coaching empresarial?* Obtenido de

<https://edpyn.com/blog-coaching/coaching-empresarial/>

EUROINNOVA. (2021). *Coaching*. Obtenido de

<https://www.euroinnova.ec/blog/cuales-son-los-coaching-mas-demandados#:~:text=La%20palabra%20coaching%20es%20un,en%20forma%20individual%20o%20grupal.>

Fundación para la motivación de los Recursos Humanos. (2016). *Clima Laboral*.

Obtenido de https://factorhuma.org/attachments_secure/article/8300/clima_laboral_cast.pdf

Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico.

Scielo. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000100010#:~:text=El%20m%C3%A9todo%20fenomenol%C3%B3gico%20es%20la,La%20fenomenolog%C3%ADa%20hermen%C3%A9utica%20como%20m%C3%A9todo.

Gestión Contable. (2021). *¿Qué es un presupuesto? Conoce los tipos de presupuesto*

y ejemplos para su cálculo. Obtenido de https://www.gestion.org/que-es-un-presupuesto/#%C2%BFQue_es_un_presupuesto?

Hernandez, S. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.

Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- International Coaching Institute. (2023). *Importancia del coaching en las empresas*.
Obtenido de <https://www.international-coaching-institute.com/importancia-coaching-empresas/>
- Marín, F. (27 de Mayo de 2022). *Crece el índice de infelicidad entre los trabajadores españoles: ¿Por qué?* Obtenido de <https://www.libremercado.com/2022-05-27/crece-el-indice-de-infelicidad-entre-los-trabajadores-espanoles-por-que-6901137/>
- Marquéz, D. (2017). *Estudio de clima organizacional en la Cooperativa de Ahorro y Crédito CACPE Zamora Ltda.* Obtenido de <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/6753/1/12749.pdf>
- Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de Investigación*. Mexico: Universidad Nacional Autónoma de México. Obtenido de http://www.librosoa.unam.mx/bitstream/handle/123456789/2418/metodos_y_tecnicas.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Municipio Yantzaza. (2022). *Página oficial del GAD Municipal de Yantzaza*. Obtenido de <https://www.yantzaza.gob.ec/index.php/municipio/canton/yantzaza>
- Pilligua, F., y Arteaga, F. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas*. (Redalyc, Editor) Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Quintana, L., y Hermida, J. (2019). La hermenéutica como método de interpretación de textos en la investigación psicoanalítica. *Universidad Nacional de Mar del Plata*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4835/483568603007/html/#:~:text=La%20h>

ermen% C3% A9utica% 20ofrece% 20una% 20alternativa, del% 20mismo% 20(c
% C3% ADrculo% 20hermen% C3% A9utico).

Revista CEUPE. (2022). *Modelos de comportamiento organizacional*. Obtenido de
[https://www.ceupe.com/blog/los-4-modelos-de-comportamiento-
organizacional.html?dt=1655503024916](https://www.ceupe.com/blog/los-4-modelos-de-comportamiento-organizacional.html?dt=1655503024916)

RRHH Digital. (11 de Diciembre de 2021). *Seis claves para fomentar la motivación
laboral en 2022*. Obtenido de
[http://www.rrhhdigital.com/secciones/liderazgo/150010/Seis-claves-para-
fomentar-la-motivacion-laboral-en-2022](http://www.rrhhdigital.com/secciones/liderazgo/150010/Seis-claves-para-fomentar-la-motivacion-laboral-en-2022)

Sánchez, L. (2011). Metodología proyectual por Bruno Munari. *Revista Digital de
Arquitectura*. Obtenido de
[https://www.cosasdearquitectos.com/2011/03/metodologia-proyectual-por-
bruno-munari/](https://www.cosasdearquitectos.com/2011/03/metodologia-proyectual-por-bruno-munari/)

Sarmiento, P., y Valero, P. (2015). *Desarrollo de un Plan de acción para mejorar el
clima organizacional*. (U. S. ARBOLEDA, Editor) Obtenido de
[https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/995/Desarr
ollo% 20de% 20un% 20plan% 20de% 20accion% 20para% 20mejorar% 20el% 20
clima% 20organizacional.pdf?sequence=4](https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/995/Desarrollo%20de%20un%20plan%20de%20accion%20para%20mejorar%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=4)

Valhondo, D. (2022). *Tipos de coaching*. Obtenido de
[https://www.domingovalhondo.com/tipos-de-coaching-diferencias-y-como-
elegir-el-mejor/](https://www.domingovalhondo.com/tipos-de-coaching-diferencias-y-como-elegir-el-mejor/)

15 ANEXOS

15.1.Presupuesto

Para el desarrollo de este plan de mejoras se necesita varios tipos recursos, lo cuales se mencionan a continuación.

Recursos Humanos

- ✓ Director de Titulación
- ✓ Estudiante
- ✓ Colegio de Bachillerato Particular “Dr. José María Vivar Castro”

Recursos Materiales

- ✓ Herramientas tecnológicas – Computadora – Teléfono celular
- ✓ Servicio de internet
- ✓ Materiales de oficina

Recursos Financieros

Según el portal web Gestión Contable (2021) un presupuesto es la estimación futura de las operaciones y los recursos de una entidad, este se elabora para obtener los objetivos económicos y financieros propuestos en un periodo determinado. El presupuesto ayuda a identificar los ingresos y gastos en un período de tiempo estimado, lo más común es que se realicen de forma quincenal o mensual, de acuerdo a la periodicidad en la que se reciba los ingresos.

En este contexto, mediante la siguiente tabla se presenta el presupuesto estimado para la implementación de la propuesta de este proyecto de investigación según las actividades que se ejecutarán.

Tabla 41.*Presupuesto*

PRESUPUESTO				
RUBROS	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
RECURSO MATERIAL Y TECNOLÓGICO				
Computadora portátil	Unidad	1	500.00	500.00
CD de datos	Unidad	2	0.50	1.00
Fotocopias	Hojas	240	0.03	7.20
Impresiones	Hojas	240	0.05	12.00
Anillado	Unidad	3	1.00	4.00
Suministros de Of.	Unidad	1	20.00	20.00
Empastado	Unidad	2	3.00	6.00
Internet (6 meses)	Mensual	6	22.00	132.00
SERVICIOS VARIOS				
Transporte	Unidad	300	0.60	18.00
Alimentación	Valor total	300	5.00	150.00
Productos finales	Varios	1	20.00	20.00
SUBTOTAL				870.20
Imprevistos 5%				43.51
TOTAL				913.71

Nota. La tabla muestra el presupuesto para la ejecución del proyecto. Tomada de La Autora, 2023

15.3. Certificado de aprobación - Vicerrectorado



VICERRECTORADO ACADÉMICO

Loja, 26 de Julio del 2023
Of. N° 978 -VDIN-ISTS-2023

Sr.(ita). TAPIA ESPINOZA RODE MICHELLE
ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTION DEL TALENTO HUMANO
Ciudad

De mi consideración:

Por medio de la presente me dirijo a ustedes para comunicarles que una vez revisado el anteproyecto de investigación de fin de carrera de su autoría titulado "**PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE ENFOCADO EN EL COACHING Y MENTORING PARA EL COLEGIO DE BACHILLERATO PARTICULAR DR. JOSE MARIA VIVAR CASTRO DE LA CIUDAD DE LOJA, PARA EL AÑO 2023.**", el mismo cumple con los lineamientos establecidos por la institución; por lo que se autoriza su realización y puesta en marcha, para lo cual se nombra como director de su proyecto de fin de carrera (el/la) Mgs. JOFFRE VICENTE SARMIENTO CHASE.

Particular que le hago conocer para los fines pertinentes.

Atentamente,

Ing. Germán Patricio Villamarín Coronel Mgs.
VICERRECTOR DE DESARROLLO E INNOVACION DEL ISTS



15.4. Certificado de ejecución del proyecto



Loja, 30 de Mayo de 2023

Dr.
 Víctor Manuel Satama Buri
 "RECTOR DEL COLEGIO DE BACHILLERATO PARTICULAR DR. JOSÉ MARÍA VIVAR CASTRO"
 Presente. -

De nuestra consideración:

Reciba usted un cordial y atento saludo de parte de quienes hacemos la carrera de Gestión del Talento Humano del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, así mismo permítanos llegar con deseos de éxito en las labores que usted muy acertadamente dirige.

En calidad de Director de Titulación, he considerado oportuno plantear el tema denominado "PLAN DE CAPACITACION DOCENTE ENFOCADO EN EL COACHING Y MENTORING PARA EL COLEGIO PARTICULAR DR. JOSÉ MARÍA VIVAR CASTRO DE LA CIUDAD DE LOJA, PARA EL AÑO 2023", el que busca contribuir de manera directa a los procesos de gestión efectiva de uno de los recursos más importantes de la empresa como lo es el recurso humano y así mejorar la productividad de la institución y el buen desempeño de los colaboradores y trabajadores a su cargo.

Para la ejecución del proyecto antes mencionado se asignó a la estudiante: Rode Michelle Tapia Espinoza con C.I 0706814183, la misma que necesita de su previa autorización para el levantamiento de información, investigación, in situ o virtual y socialización de la propuesta de acción en la entidad a la que usted direcciona y precede.

A la espera de su gentil atención y aprobación nos despedimos agradeciéndole de antemano su predisposición y colaboración para que la academia a través de la investigación contribuya al desarrollo y bienestar organizacional.

Atentamente,



Rode Michelle Tapia Espinoza
 ESTUDIANTE RESPONSABLE



Ing. Jorge Vicente Sarmiento Chase, Mgs
 DIRECTOR DEL PROYECTO



**COLEGIO DE BACHILLERATO PARTICULAR
"DR. JOSÉ MARÍA VIVAR CASTRO"**
Modalidad Presencial 11H00203

"Con Una Educación Alternativa Social, Lograremos la Superación del Ser Humano"

Of. N° 92- RECTORADO-2022-2023
Loja. 15 de junio del 2023

Mgs. Joffre Victe Sarmiento Chase
DIRECTOR DE PROYECTO

Ciudad. -
De mí consideración.

A nombre y representación del Colegio de Bachillerato Particular "Dr. José María Vivar Castro" me permito exponerle lo siguiente:

Dando contestación al oficio enviado el día 30 de mayo del 2023 donde manifiesta dar un **PLAN DE CAPACITACION DOCENTE ENFOCADO EN EL COACHING Y MENTORING Y PARA EL COLEGIO PARTICULAR Dr. JOSE MARIA VIVAR CASTRO DE LA CIUDAD DE LOJA, PARA EL AÑO 2023**, el que busca contribuir de manera directa a mejorar el recurso humano y así mejorar la productividad de la Institución, autorizo a la estudiante **RODE MICHELLE TAPIA ESPINOZA** para que pueda impartir su capacitación y el levantamiento de la Información, el día 7 de septiembre del 2023.

Por la favorable acogida que usted se sirva dar a la presente, me anticipo en agradecerle

Atentamente.


Dr. Victor Manuel Satama B.
RECTOR



RECTOR JMVC

Correo: colegiojosemariavivar@hotmail.es

N°. Celular: 0968361703

C.C Secretaria General del Colegio

15.5. Certificado de Implementación del proyecto



COLEGIO DE BACHILLERATO PARTICULAR
"DR. JOSÉ MARÍA VIVAR CASTRO"
Modalidad Presencial y a Distancia

Of. N 07 RECTORADO-2023-2024
Loja, 04 de octubre del 2023

CERTIFICA:

Que la señorita Rode Michelle Tapia Espinoza con CI: 0706814183 el día martes 03 de octubre de 2023 realizó la *socialización y entrega de resultados de su proyecto de titulación* "PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE ENFOCADO EN EL COACHING Y MENTORING PARA EL COLEGIO DE BACHILLERATO PARTICULAR DR. JOSE MARIA VIVAR CASTRO DE LA CIUDAD DE LOJA, PARA EL AÑO 2023" con la coordinadora administrativa y planta docente de la institución.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y faculto a la interesada hacer uso del mismo según sean sus requerimientos.

Atentamente.



Dr. Víctor Manuel Salama Buri
RECTOR



RECTOR JMVC

Correo: colegiojosemariavivar@hotmail.es

Celular 0968361703

C.C. Secretaria General del Colegio

DIRECCION. BELEN BAJO, Telf. 0968361703
LOJA - ECUADOR

15.6. Encuesta aplicada



ENCUESTA

Estimados colaboradores del Colegio de Bachillerato Particular Dr. José María Vivar Castro reciban un cordial y atento saludo, soy estudiante de la carrera de Gestión de Talento Humano del Instituto Tecnológico Superior Sudamericano, solicito su ayuda con la presente encuesta, misma que tiene fines académicos y la información recabada será manejada exclusivamente para el desarrollo de mi tema de titulación denominado “Plan de capacitación docente enfocado en el coaching y mentoring para el Colegio de Bachillerato Particular Dr. José María Vivar Castro de la ciudad de Loja, para el año 2023” para la cual su opinión es muy importante, desde ya agradezco su colaboración.

DATOS INFORMATIVOS

Edad

25 a 30 () 31 a 35 años () 36-40 años () 41-45 años () 46 o más años ()

Género

Masculino () Femenino ()

PREGUNTAS

1. ¿Conoce usted que el coaching es entrenamiento en habilidades de comunicación y de liderazgo que fomentan el autoconocimiento y el contacto de la persona con su entorno y el mentoring es una práctica que se enfoca en desarrollar los conocimientos de cualquier individuo por medio del aprendizaje con un mentor?

Si ()

No ()

2. **¿Considera que las capacitaciones aportan al desarrollo personal y profesional de los trabajadores?**

Si ()

No ()

3. **Durante el tiempo que ha laborado en la institución ¿Ha recibido capacitaciones?**

Si ()

No ()

4. **¿Con que frecuencia la institución ejecuta capacitaciones para sus colaboradores?**

Mensual ()

Trimestral ()

Anual ()

Nunca ()

5. **¿Qué tipo de capacitaciones la institución le ha brindado en el último año?**

Herramientas TIC en la educación ()

Metodologías innovadoras ()

Actualización curricular ()

Legislación educativa ()

Proyectos de innovación educativa ()

Otra ()

7. **¿Le gustaría conocer estrategias de coaching y mentoring como estrategias para impulsar su desarrollo personal y profesional?**

Siempre ()

Casi siempre ()

Nunca ()

8. **¿Cuán importante considera que su institución incorpore un plan de capacitación docente enfocado en el coaching y mentoring?**

Muy importante ()

Poco Importante ()

No importante ()

9. **En caso, de que la institución educativa ejecute o incorpore un plan de capacitación docente enfocado en el coaching y mentoring ¿Estaría interesado en participar activamente?**

Si ()

No ()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

15.7. Entrevista aplicada



CUESTIONARIO PARA ENTREVISTA

Estimados colaboradores del Colegio de Bachillerato Particular Dr. José María Vivar Castro reciban un cordial y atento saludo, soy estudiante de la carrera de Gestión de Talento Humano del Instituto Tecnológico Superior Sudamericano, solicito su ayuda con la presente encuesta, misma que tiene fines académicos y la información recabada será manejada exclusivamente para el desarrollo de mi tema de titulación denominado “Plan de capacitación docente enfocado en el coaching y mentoring para el Colegio de Bachillerato Particular Dr. José María Vivar Castro de la ciudad de Loja, para el año 2023” para la cual su opinión es muy importante, desde ya agradezco su colaboración.

1. ¿Cómo la institución educativa impulsa el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores?
2. ¿Considera que las capacitaciones aportan al desarrollo personal y profesional de los docentes?
3. ¿La institución educativa cuenta con un departamento de talento humano encargado de planificar y ejecutar planes de capacitación, si no posee, que área se encarga de este proceso?
4. ¿Con que frecuencia la institución ejecuta capacitaciones para los colaboradores?

5. ¿La institución cuenta con un espacio físico y herramientas tecnológicas necesarias para brindar capacitaciones al personal?
6. ¿La institución educativa cuenta con un plan de capacitación docente vigente, en que área de formación o temáticas?
7. ¿Cuáles son los temas de capacitación docentes, que consideraría necesarios para mejorar y potenciar las habilidades de los docentes?
8. ¿Conoce usted que el coaching es el entrenamiento en habilidades de comunicación y de liderazgo que fomentan el autoconocimiento y el contacto de la persona con su entorno y el mentoring es una práctica que se enfoca en desarrollar los conocimientos de cualquier individuo por medio del aprendizaje con un mentor?
9. Le gustaría conocer estrategias de coaching y mentoring como estrategias para impulsar el desarrollo personal y profesional de su planta docente.

15.8. Plan de socialización

Tabla 43

Plan de Socialización

Fecha	Herramienta utilizada	Actividades	Objetivo	Contenido socializado	Día	Hora	Observaciones
03 de octubre del 2023	Proyector Computador Plan de capacitación docente	-Presentación de la autora -Socialización del plan de capacitación docente -Espacio para interrogantes -Agradecimiento	Socializar la propuesta de acción mediante diapositivas para su posterior implementación en el Colegio JMVC.	Plan de capacitación docente	Martes	09h00	El espacio físico y de tiempo para la actividad ha sido coordinado con secretaria general de la institución educativa.

Nota. La tabla muestra el plan de socialización de la propuesta. Tomada de La Autora, 2023.

15.9. Certificado de revisión y aprobación del Abstract



CERTIF. N° 038-JP-ISTS-2023

Loja, 28 de Octubre de 2023

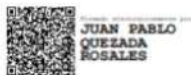
El suscrito, Lic. Juan Pablo Quezada Rosales., **DOCENTE DEL ÁREA DE INGLÉS - CIS DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO "SUDAMERICANO"**, a petición de la parte interesada y en forma legal,

CERTIFICA:

Que el apartado **ABSTRACT** del Proyecto de Investigación de Fin de Carrera de la señorita **RODE MICHELLE TAPIA ESPINOZA** estudiante en proceso de titulación periodo Abril – Noviembre 2023 de la carrera de **GESTION DEL TALENTO HUMANO**; está correctamente traducido, luego de haber ejecutado las correcciones emitidas por mi persona; por cuanto se autoriza la impresión y presentación dentro del empastado final previo a la disertación del proyecto.

Particular que comunico en honor a la verdad para los fines académicos pertinentes.

English is a piece of cake.



Lic. Juan Pablo Quezada Rosales
DOCENTE DEL ÁREA DE INGLÉS ISTS - CIS

Checked by:
Juan Pablo Quezada R.
E.F.L. Teacher

15.10. Evidencias fotográficas

FASE 1: ELABORACIÓN

Figura30.

Investigación



Nota. Se estableció la búsqueda de línea y sublínea del anteproyecto de investigación. Tomada de La Autora, 2023.

Figura31.

Anteproyecto



Nota: Finalizando el anteproyecto de investigación. Tomada de La Autora, 2023

FASE 2: DESARROLLO

Figura32.

Entrevista a la institución “JMVC”



Nota. Entrevista a la Ing. Jaqueline Yaguana, Secretaria general del Colegio JMVC. Tomada de La Autora, 2023

Figura33.*Entrevista a la institución “JMVC”*

Nota. Entrevista a la Ing. Luz Jimenez, “coordinadora administrativa” Tomada de La Autora, 2023

FASE 3: SOCIALIZACIÓN

Figura34.*Socialización del Plan de capacitación*

Nota: Socialización con los docentes del colegio “José María Vivar Castro”. Tomada de La Autora, 2023