

EL COACHING ESPIRITUAL: UN MODELO ESTRATEGICO HOLISTICO DIRIGIDO AL PERSONAL DIRECTIVO

Autora: Maribel Mora
maribelmoravelasco@gmail.com

RESUMEN

El presente estudio se planteó proponer el coaching espiritual como modelo estratégico holístico dirigido al Personal Directivo del municipio Escolar Antonio José de Sucre Socopó estado Barinas, se sustentará metodológicamente dentro de la modalidad de proyecto factible basado en un trabajo de campo de carácter descriptivo y se desarrollará en tres fases: diagnóstica, factibilidad y diseño. La población objeto de estudio la conformaron dieciséis (16), directivos que cumplen funciones dentro del municipio escolar, los cuales conformaron en su totalidad la muestra, denominada en este caso muestra censal. Para realizar el diagnóstico y determinar la factibilidad de la propuesta, se aplicó un cuestionario de preguntas cerradas tipo Likert. El instrumento fue validado por expertos y la confiabilidad se halla con el coeficiente alfa de Cronbach. De igual forma, los datos se ordenaron y tabularon en forma manual apoyado por el programa PSP y se presentaron cuadros y gráficos atendiendo a la Operacionalización de la variable, permitiendo establecer las conclusiones del diagnóstico lo que generó un cuerpo de recomendaciones y sucesivamente el coaching espiritual como modelo estratégico holístico dirigido al Personal Directivo del municipio Escolar Antonio José de Sucre Socopó estado Barinas.

PALABRAS CLAVE:

coaching espiritual,
modelo estratégico,
holística

SPIRITUAL COACHING: A HOLISTIC STRATEGIC MODEL FOR DIRECTING STAFF

Autora: Maribel Mora
maribelmoravelasco@gmail.com

ABSTRACT

The present study was proposed to propose spiritual coaching as a holistic strategic model aimed at the Managing Staff of the Escolar Antonio José de Sucre municipality of Socopó state Barinas, will be methodologically supported within the feasible project modality based on a descriptive field work and will be developed in three phases: diagnostic, feasibility and design. The population studied was made up of sixteen (16), managers who perform functions within the school municipality, which formed the sample in its entirety, called in this case sample census. In order to make the diagnosis and determine the feasibility of the proposal, a questionnaire of closed Likert questions was applied. The instrument was validated by experts and the reliability is found with Cronbach's alpha coefficient. In the same way, the data was ordered and tabulated manually supported by the PSP program and tables and graphics were presented according to the Operationalization of the variable, allowing to establish the conclusions of the diagnosis which generated a body of recommendations and successively spiritual coaching as a holistic strategic model addressed to the Management Personnel of the Escolar Antonio José de Sucre municipality Socopó Barinas State.

Keywords: Spiritual coaching, strategy model, holistic.

INTRODUCCIÓN

La educación a través de la historia, ha sido considerada como el recurso más idóneo y el eje rector de todo desarrollo y renovación social: mediante el proceso educativo se transmiten los valores como base de la formación del Talento Humano. En este sentido, las organizaciones educativas se convierten, en el lugar para la adquisición y difusión de los conocimientos relevantes y el medio para la multiplicación de las capacidades productivas y formación de valores, por ello, se exige al sistema educativo, moderno y transformador de la organización; así como del funcionamiento, así como nuevas orientaciones en sus contenidos bajo enseñanzas, acorde con los cambios económicos, científicos y tecnológicos.

Según Bouc (2007), en "América Latina la situación no es tan diferente cuando se quiere precisar el factor o los factores que ayudan al aprendizaje de los alumnos" (p. 22). Por ejemplo; en la actualidad en el marco de la Reforma dentro de los

objetivos principales está el mejoramiento del aprendizaje de los estudiantes. Para ello, se han implementados diversos programas por medio de diferentes estrategias.; teniendo como meta la capacitación y perfeccionamiento de los profesores, apoyo con material didáctico, participación de los padres en los procesos socioeducativos.

En Venezuela, la educación ha venido confrontando una seria crisis que vive en el ámbito nacional, a pesar de su esencia, en todo momento, la búsqueda del conocimiento para facilitar la conducción del individuo y de la sociedad en general, hacia el mejoramiento de las condiciones materiales, sociales, culturales, políticas y éticas que constituyen el eje fundamental en el desarrollo del país. Ante esto, Calzadilla (2013), explica "Esto responde entre otros factores a poca autonomía de la institución escolar, a su limitada capacidad para auto renovarse y a la carencia de una fuerza social que exija, para promover la renovación tan deseada" (p.28).

En respuesta a este reto y en la búsqueda de una mayor eficiencia y calidad de la práctica educativa, el Ministerio del Poder Popular para la Educación (2010), propuso “Un plan estratégico de acción en el cual se privilegia la palabra estrategias y reestructuración con un significado de transformación total del modelo, desde las bases operativas hasta la cima gerencial del sector educativo” (p.1).

En función de lo referido, las instituciones educativas están en un momento coyuntural de implementar transformaciones estratégicas basadas en modelos tanto gerenciales como curriculares, donde sus miembros (estudiantes-comunidades-docentes - escuela) deben participar activamente en la actualización para lograr estos los objetivos.

En este sentido, Sánchez, (2006), plantea que los modelos en el sistema educativo “Deben estar fundamentados en calidad, pertinencia y flexibilidad necesaria, para que mantengan a través del tiempo y del espacio una capacidad de respuesta apropiada a las

exigencias de la sociedad con la cual debe integrarse a plenitud” (p. 98). De allí, nace que la gestión institucional debe estar dirigida bajo el modelo del Coaching, con vistas a crear un clima basado en el despertar de la integralidad facilitando los procesos de desarrollo del personal de los docentes.

Lo antes mencionado, se comenta puesto cualquier proyecto que desestime la influencia del área afectiva del individuo en su actividad diaria, minimiza las ganancias que la organización pudiera obtener como consecuencia del mismo. De allí la esencia del Coaching, con la pretensión de educar al ser humano como un todo, estando el sistema educativo bajo la máxima integración de las dimensiones del ser en orden a su mejor crecimiento y expresión.

Al respecto, el coaching según Marín (2010), establece que en las instituciones, “La práctica del coaching se utiliza como una metodología para obtener resultados específicos y cambios actitudinales en sus empleados, tanto a nivel individual como grupal” (p.12).

Algunas de las inquietudes más comunes que surgen en la búsqueda de su aplicación, son: oportunidades de mejora en las comunicaciones o las relaciones interpersonales, evaluaciones de desempeño que están por debajo de las expectativas de la organización, empleados desmotivados, o la necesidad de encontrar una herramienta que facilite cumplir con objetivos desafiantes.

Desde esta perspectiva, el coaching contribuye a fortalecer cualidades requeridas por las instituciones, por lo tanto, esta técnica aporta beneficios al aumentar las destrezas directivas, optimizar la motivación, estimular el trabajo en equipo, entre otros, se caracteriza por ser una metodología centrada en el aprendizaje, en la posibilidad que tienen las personas y las organizaciones de conectarse con sus talentos, habilidades y el poder que tienen para optimizarlos.

En este sentido, el coaching espiritual está orientado al cambio organizacional educativo, puesto que facilita recursos, mejora su rendimiento y el desempeño en

aquellas áreas que demandan conocimientos, habilidades, destrezas, referencias, asesoría, entre otras, y que optimiza las relaciones con sus compañeros, fomentando un liderazgo de calidad, aumentando la motivación y autoestima basado en principios éticos.

En este orden de ideas, la gerencia requiere de un mecanismo preciso en cuyo esfuerzo depende de gran parte del funcionamiento adecuado de la institución y es la competitividad de su personal, quienes siempre deben estar comprometidos en alcanzar resultados óptimos en el contexto donde se desenvuelven, siendo su principal base, la gerencia integral que determina el cumplimiento de las funciones en forma eficaz y eficiente.

En relación a lo que se viene exponiendo, se considera al desarrollo de modelo estratégico basado en el coaching espiritual como aquel que se desarrollaría bajo un estilo de educación holística funcional, integrada y generalizada de formación, puesto que ésta se centra

en toda la situación organizacional como estilo de vida abarcando la más amplia gama de necesidades individuales, a fin de introducir en el proceso educativo acciones equilibradoras, adecuadas a la diversidad, en el procesamiento cognitivo de los estudiantes, promoviendo la interacción eficaz entre motivación y competencia potencial para el aprendizaje que se aplica a través de estas herramientas.

Dentro de las consideraciones del estudio se encuentra las siguientes interrogantes: ¿Cuáles son las estrategias de integración que aplica el Personal Directivo Directivo del municipio Escolar Antonio José de Sucre Socopó estado Barinas?, ¿Cómo será la factibilidad de mercado, técnica y financiera del coaching espiritual como modelo estratégico holístico dirigido al Personal Directivo del municipio Escolar Antonio José de Sucre Socopó estado Barinas? y ¿Por qué diseñar estrategias de coaching espiritual como modelo estratégico holístico dirigido al Personal Directivo

del municipio Escolar Antonio José de Sucre Socopó estado Barinas?.

Se destaca el objetivo general el cuales proponer el coaching espiritual como modelo estratégico holístico dirigido al Personal Directivo del municipio Escolar Antonio José de Sucre Socopó estado Barinas; entre los específicos: Diagnosticar las estrategias de integración que aplica el Personal Directivo Directivo del municipio Escolar Antonio José de Sucre Socopó estado Barinas, Determinar la factibilidad de mercado, técnica y financiera del coaching espiritual como modelo estratégico holístico dirigido al Personal Directivo del municipio Escolar Antonio José de Sucre Socopó estado Barinas y Diseñar el coaching espiritual como modelo estratégico holístico dirigido al Personal Directivo del municipio Escolar Antonio José de Sucre Socopó estado Barinas.

DESARROLLO TEÓRICO

Para dar inicio a los aspectos relacionados con los antecedentes de la investigación se encuentra a

Arqueros (2016), al efectúa el estudio conocido como “El proceso de coaching ejecutivo: evaluación de los factores que determinan su eficacia a través de un análisis de discurso” la investigación presenta una interpretación acerca del sentido que manifiestan las partes del proceso de coaching ejecutivo, coach y coachee, dentro de un contexto organizacional, para responder al objetivo principal fue referente a la evaluación de los factores que determinan la eficacia del proceso.

Lo mencionado, han provocado un elevado interés por investigar el proceso de coaching ejecutivo como una herramienta actualmente indispensable. El objeto de estudio de la investigación ha sido desarrollado a través de una metodología cualitativa, dado que ofrece una perspectiva más amplia por parte de los participantes. El análisis empírico basado en treinta entrevistas semi-estructuradas y realizado para la globalidad del proceso, ha posibilitado resolver el objetivo principal de esta tesis sobre la evaluación de los factores que

determinan la eficacia del proceso de coaching ejecutivo y en la que la intervención del coach es crucial para obtener resultados de éxito.

Se ha utilizado el modelo de análisis del discurso, dado que ha permitido realizar una comprensión del análisis de los datos, a través de la interpretación del sentido que los dos tipos de actores han establecido respecto a los problemas planteados. La dimensión social empleada en la investigación, en la que se ha utilizado una perspectiva de percepción, entendimiento e interpretación de los discursos sociales de los investigados, ha llevado a profundizar y reflexionar sobre los procesos de coaching ejecutivo en sus diferentes etapas y aspectos. En consecuencia, se ha intentado representar una beneficiosa línea de avance que examine los conflictos e intereses de los sujetos implicados dentro de un contexto organizacional.

Las conclusiones que obtuvieron a través de este análisis de discurso, indican factores claves y determinantes para explicar la

eficacia de los procesos de coaching ejecutivo. Entre ellas, el papel tan determinante que ejerce el coach “experto” en relación a las exigencias y necesidades de un ejecutivo inseguro o difícil para aceptar el proceso. En consecuencia, supone un reto complicado para el coach, que tiene que demostrar la habilidad y flexibilidad suficientes para conseguir que el coachee termine comprometiéndose con el proceso. El éxito de él también entra en dependencia del conocimiento del contexto organizativo en el que el ejecutivo se mueve, clave para, a través de las estrategias pertinentes, lograr los objetivos. Esta investigación empírica trata por tanto de responder al objetivo principal planteado mediante el análisis de discurso, con el objetivo de presentar nuevas soluciones en el avance hacia una aclaración de los impedimentos que surgen en el proceso, a fin de que evolucione hacia resultados más verídicos y consolidados.

Coaching Espiritual

En relación con el estudio se describe lo que es el coaching

espiritual, como una relación profesional de acompañamiento que permite liberar el potencial de cada persona para que pueda superar limitaciones, conductas no deseadas y resolver conflictos, logrando así las metas personales o profesionales. En otras palabras, el coach de vida ayuda a las personas a enfrentar las pruebas de la vida cotidiana para salir con éxito; así como se desarrolla a través de cuatro fases de acuerdo a lo propuesto por Arévalo y Cerro (2006), estas son:

1. Análisis de la situación actual.
2. Planteamiento del objetivo que el cliente quiere conseguir al finalizar el proceso.
3. Exposición de los medios o recursos para alcanzarlo.
4. Presentación de acciones y decisiones a tomar para avanzar en su objetivo.

En este contexto es pertinente señalar que el término Coaching, conserva en gran medida, parte de su significado originario, referido al transporte cómodo de una persona, a lo que Bou (2007), señala:

El coaching espiritual basa su predicamento en el desarrollo de la inteligencia espiritual del individuo. Según estudios de psicólogos de renombre como Mayer, Goleman o Salovey, ella implica desarrollar ciertas capacidades propias, porque se busca mucho el raciocinio y planificación del individuo, estos especialistas desvelaron el gran valor de otras posibilidades como el autcontrol, la adaptabilidad, la autoconciencia, la conciencia social o incluso el manejo de relaciones (p. 13).

Al analizar la cita anterior, puede notarse que el coaching espiritual, si bien es cierto que permite a la persona interesada obtener ayuda y asesoramiento oportuno en un determinado momento, no la exime de la responsabilidad de la toma de decisiones y el desarrollo de las actividades requeridas para asegurar el éxito. Pues su finalidad como lo señala Whintmore (2011), “Es mejorar el rendimiento de las personas” (p.98), para lo cual busca liberar su potencial y así incrementar

sus posibilidades de éxito a través de los factores que pueden potenciarlo y del estímulo de su capacidad de aprender a aprender.

Gestión Estratégica

La gestión estratégica es una actividad que involucra el accionar dentro de cualquier empresa y que tiene como norte llevar a la práctica acciones que contribuyan a optimizar lo que dentro de ella se genere. Al respecto David (2014), sostiene que la administración o gestión estratégica “Es el arte y la ciencia de formular, implantar y evaluar las decisiones de las funciones que permiten a una empresa lograr sus objetivos” (p. 5). Ello implica integrar la función de la administración de la cúpula o nivel institucional de la empresa donde es preparada, analizando, desarrollando y modificando sus procesos externos e internos, haciéndola eficiente y eficaz en condiciones constantemente variables.

Ahora bien, este proceso es operacionalizado a través de la planificación estratégica que según Koontz y Weihrich (2004), establece

los lineamientos generales de la planificación, “sirviendo de base a los demás planes (tanto tácticos como operativos), para regir en la obtención, uso y disposición de los medios necesarios para alcanzar los objetivos generales de la organización” (p. 37); de allí, ésta fue analizada no como un indicador de la estrategia, sino más bien como una herramienta que permita seleccionar la adecuada evaluación dónde está la empresa, cuál es su situación y con qué recursos cuenta para alcanzar los objetivos planteados inicialmente. De acuerdo a lo comentado, se encuentra lo plantea por Knight (2012), cuando dice que esta es:

La riqueza que se crea para los accionistas de una compañía por medio del aumento del precio de sus acciones y dividendos, por un periodo determinado, llevada a cabo a través de una filosofía empresarial denominada Gerencia Basada en Valor (GBV); donde, por eso, esto es un proceso integral diseñado para mejorar las decisiones estratégicas y operacionales hechas a lo

largo de la organización (p. 52).

En tal sentido, se puede acotar que se las empresas como elementos productivos, deben enfocarse hacia el área de la gerencia, la cual tiene que apoyarse en trabajos en función de la aplicación de estrategias que contribuyan al mejoramiento de la actividad productiva realizadas dentro de la organización.

Acción Holística

El dinamismo de la acción educativa implica que el docente domine más saberes, estos pueden proceder de la cultura popular o del ámbito académico. Permitiendo que el agente de la acción pedagógica sea más holístico. Tomando en cuenta la posición del Gallegos (2005), quien argumenta “Los sistemas educativos deben evolucionar en función de la preparación integral del ser humano permitiendo una conciencia de interdependencia y cooperación armoniosa para facilitar el avance hacia una sociedad sustentable con un nuevo paradigma educativo” (p.

21) caracterizado por cambios desde la fragmentación a la integridad, desde la uniformidad a la diversidad, de lo simple a lo complejo o de lo unidimensional a lo multidimensional.

Es por eso que, la educación holista para el siglo XXI se basa en comunidades de aprendizaje. El concepto de comunidades de aprendizaje se refiere a una comunidad donde todos los participantes tanto, profesores como estudiantes, padres, administradores o empleadores participan en un proceso de aprendizaje permanente; así como significativo, todos están en situación de aprender. Dentro de esto, se encuentran los procesos de colaboración y el aprendizaje cuando ocurren dentro de un contexto de comunidad, la creación de la unidad a través de la diversidad.

De tal manera, se cree que si debe existir un nivel de evolución de un sistema educativo mecanicista a uno de tipo holista, donde no solo aprendan y compartan saberes todos los integrantes de la comunidad sino que cada uno pueda en un determinado momento de aprendizaje

aplicar la interdisciplinariedad. Es decir, el docente puede ser médico, enfermero, paciente, padre, madre, ingeniero, investigador y dominar el episteme de acuerdo a la situación de aprendizaje circunstancial.

Potencial Humano

El mejor modo de desarrollar el potencial humano es empezar a saber quiénes es cada uno y que se quiere en profundidad. La gente suele ir confusa por la vida, no saben dónde meterse, estudian, trabajan pero un alto porcentaje tiene la sensación que le falta algo, no saben si realmente lo que hacen es lo que les gustaría hacer en un momento determinado, para su mejor comprensión. El potencial humano de acuerdo a Arévalo y Cerro (2006), lo definen como:

Como lo que el hombre es capaz de hacer, el potencial que tiene una persona en su interior y obviamente dicho potencial se puede entrenar. El concepto del Potencial humano es importantísimo porque hay que ser consciente de que todos tenemos un gran potencial humano y podemos utilizarlo para

mejorar nuestra vida y por qué no mejorar el mundo, de hecho desarrollar nuestro potencial humano es mejorar el mundo porque si nosotros somos mejores personas el resto del mundo lo va a notar (p. 212).

Atendiendo a lo planteado en la cita, se puede decir que el movimiento del potencial humano surgió del ambiente social e intelectual del decenio de 1960 y se formó alrededor del concepto del cultivo del extraordinario potencial que sus promotores creían que yacía desaprovechado en el interior de la mayor parte de las personas. Este movimiento se unió a New Age, experiencia de droga, coaching coercitivo y marketing multinivel. MPH llevaron a los hippies culture.

Como corolario, aquellos que comienzan a desatar este supuesto potencial, a menudo se encuentran dirigiendo sus acciones dentro de la sociedad ayudando a otros a desatar ese potencial. Los que se adhieren a esta concepción afirman que el efecto neto de los individuos que cultivan su potencial traerá un cambio social

positivo generalizado y que tiene que ver con la espiritualidad.

Dentro de estas consideraciones, vale mencionar que no es necesario sacar tu potencial humano del día a la mañana, el desarrollar el potencial humano requiere una mayor conciencia sobre el mundo, una vez que se tiene claro esto y lo interiorizas serás capaz de poco a poco sacar el potencial humano para conseguir cosas increíbles; es por eso que, se necesita de creatividad.

Desarrollar el potencial humano es un proceso que requiere mayor madurez, un entendimiento y conciencia mucho mayor de ti mismo y el mundo. ¿Por qué es difícil que alguien alcance por sí mismo el potencial humano?, ¿Qué motivos tienes para mejorar?, ¿Te conoces realmente para decidir qué es lo mejor? y ¿Puedes responder con claridad y contundencia estas preguntas?

De acuerdo Zambrano (2014), expresa que “El talento humano proporciona la chispa creativa en cualquier organización” (p.67), por

eso las personas se encargan de diseñar y producir los bienes y servicios, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar los recursos financieros, y de establecer los objetivos y estrategias para la organización. Sin gente eficiente es imposible que una organización logre sus objetivos.

De acuerdo a lo expuesto, las personas que siguen el día a día como personas sin alma, viven rodeadas de hipocresía, apenas aspiran a nada más, debido un día más en el que vivir y dónde el fin de semana es la única salvación son personas que ni siquiera conocen la existencia o concepto de potencial humano y no hablo solo del significado sino de lo que implica él.

METODOLOGIA

El marco metodológico refiere al diseño y explicación en la interpretación y procesamiento de los datos de la investigación relacionado con la necesidad planteada, es por ello, que se intenta dar respuestas a la problemática a través de

procedimientos metodológicos que faciliten el logro de los objetivos propuestos.

Los aspectos metodológicos que señalan la naturaleza de la investigación, están enmarcados en el enfoque cuantitativo, el cual según Hernández, Fernández y Baptista (2010), plantean que “Usa la recolección de datos, para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.5). Por consiguiente, este enfoque tiene como finalidad verificar hechos y acontecimientos de forma cuantitativa para que puedan conocerse con detalles las necesidades y dificultades que se presentan en el escenario estudiado.

En referencia al tipo de investigación, está enmarcado en la modalidad de proyecto factible, según la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2010), lo define como: “la elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos

o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formación de políticas, programas, tecnología, métodos o procesos” (p. 21).

De acuerdo a lo citado, el estudio se formuló para darle una alternativa de solución al problema planteado, el mismo consistió en proponer el coaching espiritual como modelo estratégico holístico dirigido al Personal Directivo del municipio Escolar Antonio José de Sucre Socopó estado Barinas. Dado a que la investigación, de acuerdo al esquema de proyecto factible basado en Orozco y Otros (2012), exponen, que el proyecto factible contempla tres fases: diagnóstico, factibilidad y diseño de la propuesta como guía para el estudio.

Todo esto, debe cubrir las etapas señaladas tanto del proceso como los resultados, en este particular, el estudio estuvo delimitado en un diseño de campo, de carácter descriptivo, donde Ary (2006), manifiesta que: “consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la

realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna” (p.31). Por ello, la investigación se realizó en el propio sitio donde se encuentra el objeto de estudio.

A continuación se explica la estructura del estudio entre los que se tienen: Fase I Diagnóstico: Esta fase determinó las necesidades existentes en relación con la problemática detectada, a fin de delimitar las causas y consecuencias que la originan. Por lo tanto, según Hurtado (2006), plantea que este “Tiene como objetivo la descripción precisa del evento de estudio” (p.110). Es importante determinar, que con esta fase se intenta captar, reconocer y evaluar en el lugar de los hechos, los componentes, junto a las relaciones que se establecen en la situación estudiada.

Siendo la población, lo que constituye el objeto de la investigación, según Balestrini (2006), la define como “cualquier conjunto de elementos de los que se quiere conocer o investigar alguna o algunas de sus características” (p. 140).

Tomando como fundamento esta definición se expresa que la población representa la totalidad del fenómeno a estudiar. Para los efectos de la investigación, la población estuvo conformada por un (01) Jefe de Municipio y quince (15) Directivos del municipio Escolar Antonio José de Sucre Socopó estado Barinas.

La muestra es una cantidad representativa de una población cuyas características deben reproducirse en ella lo más exactamente posible, al respecto, es un conjunto representativo de un universo o población. Por ser una población pequeña y finita, según lo expresado por Ary, (2006), señalan que: “cuando la población es finita no se establecen criterios muestrales” (p.315). Por tal motivo, no se seleccionó muestra alguna, lo que quiere decir que los dieciséis (16) sujetos son estudiados en su totalidad.

Es la forma seleccionada para recolectar los datos, la técnica descrita según Arias (2012), es “el procedimiento o manera particular de obtener los datos o información”

(p.67). El empleo de la técnica en la encuesta, según Ary (ob. cit), señala que “pretende obtener información que suministra a un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismo o en relación con un tema en particular” (p.50). Esta debe ser directa y participativa, para tener mayor veracidad en la información fidedigna y altamente confiable en la realización del estudio con el propósito de trabajar en base a los resultados obtenidos.

El instrumento es el medio empleado para recoger y almacenar la información, de este modo, el instrumento aplicado fue un cuestionario. Palella y Martins (2008), señalan que es “Un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a quienes se administra” (p.165). Por ello, el instrumento fue diseñado en función de los objetivos y las variables de estudio, el mismo constó de dieciséis (16) ítems, en la escala de Likert con cinco (5) alternativas de respuestas: Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca, donde el

entrevistado marco la alternativa seleccionada en función a la respuesta conveniente.

La validez se determinó con la revisión y presentación del contenido, el contraste de los indicadores de los Ítems que miden la variable correspondiente, tal como lo señala, Hernández Fernández y Baptista (ob. cit), establecen que “se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide” (p. 200). En tal sentido, la validez del instrumento se realizó mediante el juicio de tres (03) expertos, tomando en consideración la relevancia de los ítems, mediante la pertinencia, claridad y coherencia del mismo. El grupo de expertos estuvo conformado por tres (03) profesionales calificados en las áreas de la temática dos (03) doctores en Ciencias de la Educación, quienes emitieron observaciones para la redacción y aprobación del instrumento.

RESULTADOS

El análisis de los datos en la aplicación del instrumento, permitió medir las variables: coaching

espiritual, con sus respectivas dimensiones e indicadores, de allí, Hernández, Fernández y Baptista (ob. cit), plantean que: “el investigador busca, en primer término, describir sus datos y posteriormente hacer análisis estadístico para relacionar sus variables” (p.350). Lo expuesto, permite establecer en lo metodológico las acciones pertinentes, para determinar así, los medios estratégicos coadyuvantes al objeto de estudio.

Cuadro 1

Variable: Coaching Espiritual
Dimensión: Interacciones organizacionales
Indicadores: Sinergia, Empatía y Cohesión.

| Indicador | Ítem | Siempre | | Casi Siempre | | Algunas veces | | Casi Nunca | | Nunca | | Total | |
|-----------------|------|---------|---|--------------|------|---------------|------|------------|------|-------|------|-------|-----|
| | | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Sinergia | 1 | - | 0 | 2 | 12,5 | 8 | 50 | 4 | 25 | 2 | 12,5 | 16 | 100 |
| Empatía | 2 | - | 0 | 8 | 50 | 6 | 37,5 | 2 | 12,5 | - | - | 16 | 100 |
| Cohesión Grupal | 3 | - | 0 | 4 | 25 | 8 | 50 | 4 | 25 | - | - | 16 | 100 |

Fuente: Mora (2015).

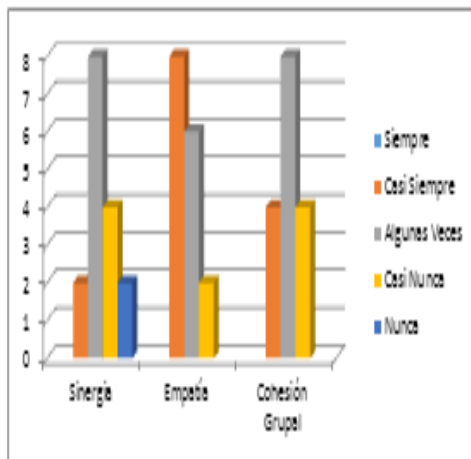


Gráfico N° 1: Sinergia, Empatía y Cohesión Grupal. Elaborado con los datos suministrados por el instrumento aplicado.

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento, se observó en la dimensión sinergia, específicamente en el ítem N° 1, que la mayor concentración de la población recayó en la alternativa “algunas veces” determinando, que en el cincuenta por ciento (50%) del Directivos del municipio Escolar Antonio José de Sucre Socopó estado Barinas. prevalece la unificación de criterios, mientras que el veinticinco por ciento (25%) “casi nunca” prevalece, seguida por las alternativas “casi siempre” y “nunca” con el doce punto cinco por ciento (12.5%) cada una enfoca el coach espiritual para el

desarrollo de la Holística hacia un estudio de excelencia humana, puesto que da la oportunidad de crecer continuamente en los aspectos emocionales, psicológicos, intelectuales, artísticos sociales y económicos y al mismo tiempo contribuye en forma positiva con el progreso del Talento Humano de las organización educativa.

CONCLUSIONES

El coaching espiritual como modelo estratégico holístico contribuye de forma eficaz y a través de la visualidad de la atención de lo humano; por lo cual se hizo necesario, establece un alto grado de confianza, elemento determinante para la organización , bajo un nuevo poderío enfocado como modelo estratégico holístico dirigido al Personal Directivo del municipio Escolar Antonio José de Sucre Socopó estado Barinas; como elemento tan indispensables para la escucha, apoyo, cercanía, afinidad, sinceridad o conocimiento sobre quién dirige, cómo va a desarrollarse

el proceso y de esta manera la relación se podrá crear y consolidarse bajo el conocimiento del gerente hacia el cambio, lo cual constituye el cimiento sobre el que se va a asentar entre la relación de coaching para evitar errores y fracasos.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a los objetivos propuestos, se realizan las siguientes recomendaciones:

La manera en la que el coach gestione el conflicto es fundamental para que la relación fluya y el plan de acción llevado a cabo sea un éxito.

Se requiere de una participación sistematizada de la actuación del coaching quien debe llevar un accionar espiritual, enfocado en la inteligencia emocional de los involucrados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arévalo, A. y Cerro, M. (2006). **Benchmarking: Una Herramienta para Gestionar la Excelencia en las Bibliotecas y los Servicios de Información.** Disponible en: <http://www.ubu.es/biblioteca/bucle>

/5.htm [Consultado: 3 de mayo del 2006].

Arias. F. (2012), **Metodología de la Investigación.** México: Mc-Graw Hill Interamericana.

Arqueros, M. (2016) **Coaching Ejecutivo.** Tercera edición. Buenos Aires Editorial Bahía.

Ary, L. (2006). **Introducción a la Investigación Pedagógica.** México. Editorial Mc Graw Hill Interamericano.

Bou-Pérez, J. F. (2007). **Coaching para Docentes.** España. Editorial Club Universitario.

Calzadilla, H. (2013), **Concepto de Vida.** Caracas-Venezuela. Editorial Manantial.

David, L. (2014), **Gestión Estratégica.** México. Editorial Mc Graw-Hill.

Gallegos, R (2005), **Declaración Mundial por la Educación Holista para el Siglo XXI.** Guadalajara, - <http://sanagustinschool.edu.ar/institucional/educacion-holistica/>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). **Metodología de la Investigación.** México: Mc Graw-Hill. (5ta. Edición).

Hurtado, J. (2006). **Metodología de la investigación Holística.** 4ta. Edición.

- Knight, J. (2012). **La Administración Integral basada en el Valor. Desarrollo de una Aproximación Sistemática a la Creación de Valor para el Accionista.** McGraw Hill Interamericana, S.A. Bogotá, Colombia.
- Koontz, H. y Wehrich, H. (2004). **Administración: Una Perspectiva Global.** 12a Edición. McGraw – Hill Interamericana, S.A. México.
- Marín, J. (2010). **La Formación Empresarial.** España. Editorial Narcea.
- Ministerio del Poder Popular para la Educación (2010). **Plan Estratégico de Acción y Reestructuración.** Caracas.
- Orozco, M., Labrador, M. y Palencia, A. (2012). **Metodología. Manual Teórico Práctico de Metodología para Tesistas, Asesores, Tutores Y Jurados de Trabajos de Investigación y Ascenso.** Caracas: OFIMAX de Venezuela C.A.
- Parella, S y Martins, F. (2008), **Metodología de la Investigación cuantitativa.** 3ra Edición. México. Editorial Calameo.
- Sánchez, F. (2006). **Talento.** Disponible en: www.monografias.com. Estudio Social.[Consulta: Noviembre, 03, 2012].
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2010). **Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales.** Editorial FUNDAUPEL. Caracas – Venezuela.
- Whintmore, B. (2011), **Potencialidades Humana.** Editorial Iberoamericana. Caracas- Venezuela.
- Zambrano, T. (2014), **Talento Humano.** 1era Edición. Barcelona. Editorial Astrilla.