

# El *Coaching*: Un Estudio Conceptual desde una Perspectiva Educativa

## *Coaching*: A Conceptual Study from an Educational Perspective

Beatriz Helena Yance Labarrera <sup>a\*</sup>

<sup>a</sup> Universidad UMECIT, Ciudad de Panamá, Panamá

Recibido el 7 de abril del 2025, aceptado el 15 de abril del 2025, en línea el 15 de mayo del 2025.

## Resumen

El propósito de este artículo fue identificar las características claves del *coaching*, especialmente aquel que se aplica en el ámbito educativo. Se llevó a cabo un estudio documental fundamentado en la cartografía conceptual a través de ocho ejes o categorías. Como principales resultados se encontró que el *coaching* es reconocido como una disciplina relativamente nueva, dado que integra un conjunto cohesionado de principios, conocimientos, metodologías y técnicas enfocadas en el desarrollo personal y profesional. En general, el *coaching* se diferencia de otros enfoques como la psicoterapia, el *mentoring* y la tutoría, puesto que se focaliza en intervenir la dimensión de lo consciente y de la conducta observable. Además, está orientada hacia los resultados. Se concluyó que el *coaching* educativo favorece no solo el rendimiento académico de los estudiantes, sino que también fomenta el desarrollo personal y el bienestar emocional de todos los involucrados en el proceso educativo.

**Palabras clave:** *coaching*, *coaching* educativo, aprendizaje, transformación.

## Abstract

The purpose of this article was to identify the key characteristics of coaching. A documentary study was conducted based on conceptual mapping through eight axes or categories. The main results found that coaching is recognized as a relatively new discipline, given that it integrates a cohesive set of principles, knowledge, methodologies and techniques focused on personal and professional development. In general, coaching differs from other approaches such as psychotherapy, mentoring and tutoring, since it focuses on intervening in the conscious dimension and observable behavior. Furthermore, it is results-oriented. It was concluded that educational coaching not only enhances students' academic performance, but also fosters the personal development and emotional well-being of all those involved in the educational process.

**Keywords:** coaching, educational coaching, learning, transformation.

\*Autor para correspondencia [beatrizyance.est@umecit.edu.pa](mailto:beatrizyance.est@umecit.edu.pa)

## 1. Introducción

La vida nos ofrece a diario desafíos y limitaciones que a menudo dificultan nuestro camino hacia lo que deseamos alcanzar. Muchas veces en lugar de solucionar los problemas que nos aquejan terminamos adaptándonos a los mismo porque ignoramos el qué y el cómo resolverlo (Iafrancesco, 2012). Ante esto, es fundamental buscar de manera activa herramientas diferentes que se ajusten a las situaciones de quiebre o necesidades personales, familiares, profesionales u organizacionales.

En este sentido, el *coaching* aparece junto con sus conocimientos, metodologías y técnicas, como una herramienta útil para que las personas logren identificar de manera consiente aquellos factores que les afectan y explorar nuevas posibilidades de acción (Cardona, 2018). Por lo tanto, se convierte en un proceso valioso para superar patrones limitantes, desarrollar habilidades para enfrentar desafíos y fomentar una actitud proactiva que impulse el cambio y la mejora continua.

Ahor bien, los orígenes del *coaching* se encuentran en el ámbito deportivo y empresarial con excelentes resultados (Dolan, 2012). Sin embargo, éste se ha trasladado al campo educativo con el objetivo de potenciar las habilidades y mejorar las prácticas tanto de los docentes, directivos docentes y de los estudiantes. Al respecto, Ramos et al. (2019), resaltan que el *coaching* en el contexto escolar favorece el desarrollo de competencias comunicativas, así como la autoconfianza, la iniciativa y la capacidad de reflexión del estudiantado. Además, el *coaching* se muestra especialmente útil para la formación del profesorado en favor de mejorar la comunicación con los educandos.

En ese orden de ideas Sánchez-Teruel (2013), señala que el *coaching* educativo se ha convertido en una herramienta eficiente para facilitar la resolución de conflictos a través de la gestión de las emociones, el desarrollo de potencialidades y destrezas para el autoaprendizaje en el estudiantado, fortalecer la confianza entre el docente y los educandos. De igual modo, busca el desarrollo de las organizaciones educativas centrada más en el cambio y adaptación al capital humano. Dentro de este panorama, el *coaching* educativo ha emergido como una herramienta clave para promover el desarrollo profesional continuo y la mejora de las prácticas docentes, al facilitar la reflexión, el acompañamiento y la transformación de las dinámicas escolares.

Por su parte, Aparicio-Arteaga et al (2025) sostienen que el *coaching* educativo se transforma en una herramienta eficaz para abordar la convivencia, reconociéndola como un elemento fundamental en la formación de los estudiantes. Esto se debe a que no solo promueve su desarrollo académico, sino que también permite su crecimiento emocional, social y moral. En todo caso, el *coaching* recobra mayor importancia en las instituciones educativas de todo carácter y nivel, dado que contribuye a mejorar no sólo el rendimiento académico de sus estudiantes, sino también, aquellas condiciones esenciales en el proceso de enseñanza-aprendizaje como lo es el clima escolar.

Siguiendo con esta misma línea de pensamiento, Anzules-Ballesteros et al. (2024) definen al *coaching* educativo como una metodología que se centra en desarrollar el potencial de los estudiantes y profesores mediante un enfoque personalizado y colaborativo. Mientras que a criterio de Bou (2013), lo considera como un proceso de acompañamiento a una persona, ya sea un docente, un alumno, una familia o un equipo directivo, con el fin de alcanzar un objetivo. Esto último significa que el *coaching* no solo se centra en el rendimiento académico, sino que también promueve el desarrollo personal y el bienestar emocional de los agentes educativos.

Considerando lo anterior, el propósito de este estudio fue identificar las características claves del *coaching* mediante un análisis documental, empleando para ello la cartografía conceptual como una estrategia para realizar el análisis de los documentos. Su implementación tiene como objetivo sistematizar, construir y comunicar conceptos y teorías de gran relevancia académica, basándose en ocho ejes clave. Esto es necesario para tener elementos conceptuales claros que contribuyan al diálogo académico sobre la necesidad de enfoques innovadores para enfrentar los desafíos educativos contemporáneos, promoviendo así la creación de comunidades escolares más resilientes y colaborativas.

## 2. Métodos

Se llevó a cabo un análisis documental (Bisquerra, 2019) relacionado con el concepto de *coaching* en el marco de la investigación cualitativa. Este análisis se llevó a cabo durante el periodo comprendido entre los meses de enero y marzo del año 2025, el cual consistió en rastrear, clasificar, seleccionar y analizar el contenido de un conjunto de documentos en torno a este tema, apoyado en la herramienta de Google Académico (ver Tabla 1), dada a su amplia cobertura y en la facilidad de acceso a estudios específicos actualizados sin restricciones económicas. Para comenzar la búsqueda se emplearon las palabras clave “*coaching*” “*coaching* educativo”.

En el proceso de búsqueda se seleccionaron un total de 103 estudios; sin embargo, se excluyeron 62 que no se consideraron relevantes para el objetivo de esta revisión, ya que su enfoque era únicamente divulgativo. La selección inicial se realizó a partir de la revisión de los resúmenes e índice, y posteriormente se llevó a cabo una lectura completa de los artículos y libros para asegurar su pertinencia. Al final, se eligieron 23 fuentes que cumplían con los criterios establecidos.

Como criterios empleados para la selección de las fuentes primarias y secundarias se establecieron los siguientes: 1) Artículos publicados en revistas indexadas. 2) Los libros deberían tener título, autor, año, editorial y estar accesibles en su totalidad para llevar a cabo un análisis completo. 3) Que tuviese una perspectiva educativa. Se descartaron aquellos documentos que abordasen el término *coaching* sin un análisis de éste o por enfocarse en aspectos puramente empresarial o deportivo. 4) No se buscó analizar toda la literatura, sino centrarse en la más relevante para comprender cada uno de los ejes de la cartografía conceptual.

**Tabla 1**

*Documentos esenciales sobre el coaching*

Tipo de documento	País	Referencia	Temas clave
Libro	Argentina	Leonardo Wolk (2020)	-Definición de <i>coaching</i> . -Diferencias entre <i>coaching</i> y psicoterapia.
Libro	España	Román & Fernández (2008)	-Definición de <i>coaching</i> y liderazgo.
Artículo	Venezuela	Aurora Aparicio et al. (2025)	-Definición de <i>coaching</i> educativo.
Artículo	España	Bernárdez & Belmonte (2020)	-Definición de <i>coaching</i> . -Ejes conceptuales del <i>coaching</i> .
Libro	Ecuador	Anzules et al. (2024)	-Definición de <i>coaching</i> educativo. -Diferencias entre <i>coaching</i> , tutoría y <i>mentoring</i> . -Roles del <i>coach</i> .
Libro	México	François Caby (2012)	-Definición de <i>coaching</i> . -Orígenes del <i>coaching</i> .
Libro	España	Simón Dolan (2012)	-Definición de <i>coaching</i> . -Tipos de <i>coaching</i> .
Libro	España	Launer & Cannio (2016)	-Concepto del <i>coaching</i>
Artículo	España	Ramos, Sierra & Roces (2019)	- Definición de <i>coaching</i> . -Ámbitos de aplicación del <i>coaching</i> .
Libro	España	Sergio Cardona (2018)	- Definición de <i>coaching</i> . -Tipos de <i>coaching</i> .
Artículo	España	Enrique Cantón (2014)	-Diferenciación del <i>coaching</i> con otros enfoques. -Aplicación del <i>coaching</i> .
Libro	España	Fiol & Obiol (2013)	-Fundamentos teóricos del <i>coaching</i> -Aplicación del <i>coaching</i> .
Libro	Argentina	Lidia Muradep (2009)	- Definición de <i>coaching</i> . -Tipos de <i>coaching</i> .

<b>Artículo</b>	España	Beatriz Sánchez (2014)	-Definición de <i>coaching</i> . -Concepto del <i>coaching</i> educativo.
<b>Libro</b>	España	John Whitmore (2011)	-Concepto del <i>coaching</i> -Tipos de <i>coaching</i> .
<b>Artículo</b>	España	David Sánchez (2013)	-Origen y significado de <i>coaching</i> -Concepto del <i>coaching</i> educativo.
<b>Libro</b>	España	Joan Payeras (2004)	-Concepto de <i>coaching</i> -Concepto del <i>coaching</i> educativo.
<b>Libro</b>	Argentina	Rafael Echeverría (2011)	-Concepto de <i>coaching</i> -Origen del <i>coaching</i> -Tipos de <i>coaching</i> .
<b>Artículo</b>	Venezuela	María Useche (2004)	-Perspectiva ontológica, gnoseológica y axiológica del <i>coaching</i> .
<b>Artículo</b>	México	Ofelia Arzate (2013)	Definición de <i>coaching</i> -Limitaciones del <i>coaching</i> .
<b>Artículo</b>	Colombia	Luz Lozano (2008)	-Definición de <i>coaching</i> -Fundamentos del <i>coaching</i> personal y empresarial - <i>Coaching</i> en la docencia.
<b>Libro</b>	Guatemala	Wise & Avendaño (2013)	- <i>Coaching</i> educativo -Herramientas del <i>coaching</i> .
<b>Artículo</b>	Venezuela	Zárraga & Rosalía (2021)	-Definición de <i>coaching</i> educativo.

Nota: Fuente. Datos de la investigación

Para llevar a cabo el estudio, se adoptó la metodología de la cartografía conceptual definida por Tobón (2015). Esta metodología implica en estudiar con profundidad un concepto con el fin de sistematizar la información disponible, desarrollar los aspectos que puedan estar ausentes a partir de lo que ya se conoce, y así lograr una comprensión clara que se comunique efectivamente dentro de la comunidad académica. Además, también se puede aplicar a teorías, enfoques y metodologías. En todo caso, se tuvieron en cuenta los ocho ejes señaladas en la Tabla 2, para el estudio de cualquier concepto o teoría bajo este método.

**Tabla 2**

*Ejes de la cartografía conceptual del coaching*

Ejes de análisis	Pregunta central	Síntesis del análisis
1. Noción: Se presenta una aproximación al concepto, estableciendo su definición habitual y el origen de las palabras que lo conforman.	¿Cuál es la etimología del concepto <i>coaching</i> , su desarrollo histórico y la definición actual?	-Etimología del <i>coaching</i> -Desarrollo histórico -Definición actual.
2. Categorización: Se presenta la categoría general de conceptos a la que pertenece el concepto en cuestión.	¿A qué clase inmediatamente mayor pertenece el <i>coaching</i> ?	-Clase inmediata -Clase que sigue: definición y características.
3. Caracterización: Se describen las características esenciales del Concepto.	¿Cuáles son los elementos centrales que le dan identidad al <i>coaching</i> ?	-Características claves del <i>coaching</i> teniendo en cuenta la noción y categorización
4. Diferenciación: Se presentan una o varias proposiciones que destacan la diferencia entre este concepto y otros conceptos similares.	¿De cuáles disciplinas cercanas y que estén en la misma categoría se diferencia el <i>coaching</i> ?	-Se describen las disciplinas cercanas, se definen y se diferencian.

5. Clasificación: Se establecen las clases en las que se clasifica o divide el concepto.	¿En qué subclase o tipos se clasifica el <i>coaching</i> ?	-Se establecen los criterios de clasificación -Se determinan los tipos de <i>coaching</i> de acuerdo con los criterios seleccionados.
6. Vinculación: Se establecen las conexiones de este concepto con otros que son significativos desde una perspectiva semántica o contextual.	¿Cómo se relaciona el <i>coaching</i> con determinadas teorías, procesos sociales y referentes epistemológicos que están por fuera de la categorización?	-Se describen uno o varios enfoques o teorías diferentes a la categorización que brindan contribuciones a la comprensión del <i>coaching</i> .
7. Metodología: Se presentan los elementos fundamentales de la metodología para implementar el concepto en diversas situaciones y problemáticas del contexto.	¿Cuáles son los elementos metodológicos mínimo que implica el abordaje del <i>coaching</i> ?	-Se describen los pasos generales para aplicar el <i>coaching</i> .
8. Ejemplificación: Se presentan propuestas que ilustran el concepto a través de casos específicos.	¿Cuál podría ser un ejemplo relevante pertinente de aplicación del <i>coaching</i> educativo?	-Describir un ejemplo concreto que ilustre la aplicación del <i>coaching</i> en el contexto educativo.

Nota: Fuente: Elaboración propia (2025) adaptado de Tobón (2015).

### 3. Resultados y discusión

#### 3.2. Noción ¿Cuál es la etimología del concepto *coaching*, su desarrollo histórico y la definición actual?

El *coaching* proviene del término en inglés coach, que traducido al español significa entrenador o preparador. Sin embargo, su etimología tiene sus raíces hacia el siglo XV en una ciudad húngara llamada Kocs, del cual derivó la palabra Kocsi, haciendo relación a los carruajes utilizados para el transporte de personas por carretera de manera cómoda. El término coach surgió en el ámbito deportivo a finales de 1880, el cual buscaba constantemente la mejora del rendimiento y la obtención de resultados significativos de los deportistas (Dolan, 2012).

Ahora bien, en el ámbito educativo, la palabra *coaching* utilizado en el sentido de instructor o formador, hizo su primera aparición en la Universidad de Oxford en 1830. En aquel entonces, hacía referencia al tutor que guiaba a los estudiantes en la preparación de sus exámenes (Giráldez & Van Nieuwerburgh, 2016). Atendiendo a este último uso del término, podríamos pensar en el *coaching* como una forma de acompañamiento en la que el coach (docente) guía al coachee (estudiante) en su desarrollo académico y profesional.

Por otra parte, según Whitmore (2016) considera a Timothy Gallwey, profesor de tenis, como uno de los precursores del *coaching*, el cual a mediados de la década de los setenta empezó a emplearlo para la mejora del rendimiento deportivo. Como una de sus premisas fundamentales señala que los atletas desarrollaban resistencia en su mente, aunque no en su cuerpo. No obstante, la práctica de *coaching* también se ha extendido a otros ámbitos como el organizacional, empresarial y educativo con los mismos fines.

En la actualidad, el *coaching* se entiende como un proceso interactivo y dinámico enfocado en ayudar a las personas a alcanzar sus metas, colaborando en el desarrollo de sus propias capacidades (Wolk, 2020). Al respecto, Dolan (2012) destaca que el *coaching* se considera una disciplina relativamente reciente, ya que combina un conjunto armonioso de principios, conocimientos, metodologías y técnicas orientadas al desarrollo personal y profesional. Por su parte, Launer y Cannio (2016) lo definen como un proceso que nos invita a emprender un viaje hacia nuestra evolución, buscando nuestra autonomía, desplegando nuestro talento y fomentando nuestro desarrollo personal.

En el campo de la educación, Anzules-Ballesteros et al. (2024) describen el *coaching* educativo como una metodología destinada a potenciar tanto a estudiantes como a profesores a través de un enfoque personalizado y colaborativo. Esto implica que el *coaching* no se limita únicamente al rendimiento académico, sino que también fomenta el desarrollo personal y el bienestar emocional de todos los involucrados en el proceso educativo. Al respecto, Van Nieuwerburgh (2018), señala que el *coaching* en educación es un área de trabajo relativamente diferenciada que ha ido creciendo en los últimos años, desde principios de la década del 2000, cuyo propósito es que las instituciones educativas puedan fomentar el desarrollo de estudiantes a lo largo de la vida, conscientes de sí mismos y responsables.

El *coaching* educativo está diseñado según Ramos et al. (2019) para ser utilizado con estudiantes de diversos niveles, tanto universitarios como no universitarios, con el objetivo de mejorar su bienestar y apoyarlos en la consecución de sus metas. Sin embargo, Anzules-Ballesteros et al. (2024), consideran que el *coaching* en el ámbito educativo no se limita únicamente al desarrollo de los estudiantes, sino que también abarca el crecimiento profesional de los docentes.

De lo anterior se puede inferir que el *coaching* busca promover un cambio metodológico que transforme la manera de aprender, poniendo énfasis no solo en los resultados académicos, sino también en el desarrollo personal de los estudiantes y profesores. Dicho de otro modo, el *coaching* en el contexto escolar busca potenciar en los agentes educativos especialmente la habilidad de aprender a aprender.

Estas definiciones hacen especial énfasis del *coaching* en general y, el educativo en particular, en el desarrollo de los individuos hacia su máximo potencial. Para ello, es necesario que quien funge como coach saque del otro, lo que el otro es; es decir, potencialidades, capacidades, virtudes, debilidades, defectos, etc., para conocerlo y llevarlo de lo que es, a lo que pudiera llegar a ser. En este sentido, el *coaching* representa una herramienta de transformación en el pensar, sentir, decidir y actuar de las personas, cuya intención se enmarca en ayudarlas para alcanzar los objetivos tanto personales como organizacionales.

### 3.2. Categorización ¿A qué clase inmediatamente mayor pertenece el coaching?

El *coaching* es una herramienta cuyo propósito es facilitar el logro de metas. A través de él, según Zárraga y Rosalía (2020) se busca fomentar relaciones efectivas, potenciar competencias, crear estrategias de liderazgo adaptadas a cada situación y optimizar habilidades y destrezas. Todo esto se traduce en una mejora en la calidad de vida, tanto a nivel personal como grupal, profesional y laboral.

Ahora bien, el *coaching* se relaciona e integra con elementos como el Recurso Humano, el cual implica esencialmente el desarrollo personal o grupal de una organización (Useche, 2004). En cuanto al desarrollo personal, según Goleman (2005), es concebido como el esfuerzo de superación que motiva a una persona a progresar y avanzar más allá de su desarrollo natural en función de la edad. En tal sentido, este tipo de desarrollo busca que las personas aprendan a provechar sus potencialidades y capacidades, permitiéndoles no sólo alcanzar las metas u objetivos previamente establecidos, sino también saber qué hacer ante situaciones adversas cuando se le presenten, de tal forma que las pueda superar.

Siguiendo con esta misma línea de pensamiento Sánchez y Boronat (2014) señalan que el *coaching* en el contexto educativo es una herramienta adecuada para impulsar el desarrollo del potencial humano y guiar a los estudiantes en su progreso, ayudándolos a avanzar desde su situación actual hacia sus aspiraciones futuras. Esta herramienta se fundamenta en el establecimiento de metas personales y en la implementación de un conjunto de acciones planificadas que permiten al individuo poner en práctica diversas formas de ser y actuar.

Mientras tanto, el desarrollo grupal, Segredo-Pérez (2015) lo define basado en la gestión del talento humano y en la integración de sus miembros al entorno laboral. Lo anterior significa que el desarrollo organizacional se concentra en principio en el capital humano más que las metas, técnicas

o la estructura propia que emplea la institución. En todo caso, el desarrollo personal y grupal en la actualidad cobran mayor importancia para la consecución de los objetivos individuales e institucionales, ya que a través de estos pueden mantenerse alienados a los cambios que trae consigo la dinámica social, cultural, ambiental, política, tecnológica, económica y científica.

### 3.3. Caracterización *¿Cuáles son los elementos centrales que le dan identidad al coaching?*

El *coaching* tiene seis características claves, las cuales se describen a continuación: proceso sistemático, aprendizaje transformacional, focalizado en la situación presente, orientado al cambio, lenguaje y herramientas conversacionales, y la confidencialidad. Cada uno de estas características buscan la mejora del desempeño en aquellas áreas que las personas demandan, facilitando recursos y herramientas de trabajo específicos (Payeras, 2004).

Proceso sistemático. Consiste en un proceso bien estructurado con inicio y punto de llegada, en el cual se establecen logros claros y se diseñan las acciones para alcanzar los resultados deseados (Cannio & Launer, 2008). En este sentido, el fundamento del proceso se circunscribe en el potencial de la persona.

Aprendizaje transformacional. Se trata de una modalidad de aprendizaje que consiste en ayudar a las personas a cambiar la forma de pensar (ver y estar en el mundo) para modificar su manera actuar (Muradep, 2009; Tasayco et al., 2024; Whitmore, 2016; Wolk, 2020). De lo anterior se infiere que nuestros logros o el tipo de persona que queramos llegar a ser, depende en gran medida de la perspectiva que tengamos de las cosas en ese momento histórico.

Focalizado en la situación presente. Significa que el proceso de cambio o transformación personal debe partir y centrarse en principio, en un problema que la persona quiera resolver o el resultado que quiera alcanzar (Cannio & Launer, 2008; Wolk, 2020).

Orientado al cambio. Es un proceso destinado a ayudar a las personas a superar las limitaciones que les impiden alcanzar sus metas, tanto personales como organizacionales (Fiol, 2013; Whitmore, 2016; Ramos et al., 2019; Sánchez-Teruel, 2013; Wise & Avendaño, 2013). Para lograr esto, es fundamental que la persona tome conciencia de sus creencias, acciones, juicios, hábitos y valores. Solo así podrá emprender acciones que le permitan mejorar y convertirse en una mejor versión de sí mismo cada día.

Lenguaje y Herramientas conversacionales. Consiste en entender las circunstancias por la que las personas deciden iniciar un *coaching*. Para ello se recurre al uso de herramientas conversacionales basadas en preguntas, puesto que es a través del lenguaje una de las formas en la que cada individuo logra descubrir y externalizar la realidad construida (Bernárdez-Gómez & Belmonte, 2010; Dolan, 2012; Román & Fernández, 2008; Whitmore, 2016).

Confidencialidad. Consiste en generar un ambiente de confianza y confidencialidad que garantice resguardar la información generada durante el proceso (Anzules-Ballesteros et al., 2024; Echeverría, 2011; Payeras, 2004; Wolk, 2020;). Asimismo, se establecen normas elementales de respeto mutuo. Implica actuar con los valores tales como amor, compromiso, respeto, honestidad y cooperación.

### 3.4. Diferenciación *¿De cuáles disciplinas cercanas y que estén en la misma categoría se diferencia el coaching?*

El *coaching* se diferencia de algunos enfoques cercanos, tales como la psicoterapia, el mentoring y la tutoría, ver Tabla 3.

**Tabla 3**

*Diferencias del coaching con enfoques cercanos como la psicoterapia, el mentoring y la tutoría*

Aspectos	Psicoterapia	<i>Mentoring</i>	Tutoría	<i>Coaching</i>
Propósito	Se centra en buscar la felicidad y bienestar de la persona.	Transferir conocimientos y experiencias de un experto a un aprendiz para el desarrollo profesional o personal.	El tutor se centra en ofrecer un apoyo académico directo y específico en las áreas en las que la persona presenta dificultades.	Se centra en sacar lo mejor de alguien para que genere un impacto
Tipo de relación	Relación profesional donde el terapeuta tiene mayor autoridad en el proceso.	Relación donde el mentor es una persona experta y de mayor edad que transmite sus conocimientos.	Relación de apoyo, donde el tutor ayuda al tutorado en su proceso personal o profesional	Se establece una relación equitativa y sinérgica, donde el <i>coach</i> colabora en el desarrollo del potencial que tiene el <i>coachee</i> .
Problemas abordados	Fenómenos patológicos.	Adquisición de conocimientos específicos.	Problemas académicos, emocionales, de orientación vocacional.	Interviene en la conducta observable y en la dimensión de lo consciente.
Temporalidad	Rebusca en el pasado para determinar la génesis del problema	Se centra en la transferencia de conocimiento a lo largo del tiempo.	Se concentra en conocer el pasado, para trabajar en el presente y proyectar el futuro	Se concentra esencialmente en el presente y futuro

*Nota:* Fuente: Elaboración propia (2025), basado en Anzules-Ballesteros et al. (2024); Cantón 2014; Launer & Cannio, 2016; Rauen, 2014; Wolk, 2020.

### 3.5. Clasificación ¿En qué subclase o tipos se clasifica el coaching?

El *coaching* se divide, según el entorno donde se desarrolla y quien lo recibe en: *coaching* empresarial, *coaching* vital y *coaching* educativo. Esto se describe en la Tabla 4.

**Tabla 4**

*Tipos de coaching*

Aspecto	<i>Coaching</i> empresarial	<i>Coaching</i> vital	<i>Coaching</i> educativo
Entorno de aplicación	Se desarrolla en el contexto organizativo.	Se lleva a cabo de manera individual.	Tiene lugar en el ámbito escolar de cualquier nivel educativo
Quién lo recibe	Puede implicar a una persona, equipo o a la organización en su totalidad.	Implica a una persona o individuo	Está dirigido a los estudiantes, docentes, directivos docentes y padres de familia.

*Nota:* Fuente: Elaboración propia (2025), basado en Aparicio-Arteaga, 2025; Dolan 2012; Ramos et al. (2019); Sánchez-Teruel, 2013.

### 3.6. Vinculación ¿Cómo se relaciona el coaching con perspectivas teóricas que están por fuera de la categorización?

El *coaching* se vincula con diversas perspectivas teóricas, entre ellas: la fenomenología y la Zona de Desarrollo Próximo de Vygotsky.

La fenomenología. Para comprender la epistemología del *coaching*, es esencial comenzar con sus fundamentos filosóficos. Una de las corrientes que nos ayuda a explicarlo es la fenomenología. De acuerdo con Husserl (2008), esta enfatiza en la relevancia del significado de las experiencias y vivencias individuales, así como de los valores e intereses de las personas, los cuales son cruciales en la reconstrucción de su realidad.

En este contexto, Bisquerra (2019) señala que esta corriente filosófica hace referencia a descubrir y comprender el sentido y el significado que le dan las personas desde sus experiencias al fenómeno o evento de estudio. En este sentido, en el *coaching* se aborda un problema poniendo énfasis en los aspectos subjetivos de la experiencia, al tiempo que se presta atención a las voces, vivencias e historia de quienes la han vivido.

En todo caso, seguir la fenomenología tiene las siguientes implicaciones para el *coaching*:

1. Asumir la naturaleza de la realidad como subjetiva. Esto significa que un mismo problema es visto de diferentes maneras por las personas.

2. Conocer y entender las circunstancias que dieron inicio al *coaching* desde el marco de referencia de las personas que las vive y experimenta.

3. Interesarse por el modo de ser de las personas a través de uno de los modos de expresividad humana como lo es el lenguaje verbal.

4. Mantener una relación íntima entre los intervinientes del proceso del *coaching*.

Zona de Desarrollo Próximo de Vygotsky. Esta teoría sostiene que una persona puede realizar algunas tareas de forma independientemente, pero para otras requiere la asistencia de alguien más. Cuando la persona se enfrenta a aquellas tareas que aún no puede llevar a cabo por sí misma (lo que se conoce como zona de desarrollo próximo), otra persona le apoya hasta que logre realizar esa tarea de manera independiente (Vygotsky, 1995).

Seguir la teoría de la zona de desarrollo próximo tiene las siguientes implicaciones para el *coaching*:

1. Se busca que las personas u organización supere la situación de quiebre o salga de la zona de confort adquiriendo nuevas habilidades y destrezas.

2. Ayudar a que las personas puedan hacer algo nuevo.

### 3.7. Metodología ¿Cuáles son los elementos metodológicos mínimo que implica el abordaje del coaching?

La metodología para aplicar el *coaching* comprende esencialmente cuatro etapas y siete pasos. Esta metodología se describe en la Tabla 5. La persona que aplica el *coaching* se le conoce como coach, y quien recibe el acompañamiento, coachee o coacheado. El coach puede ser cualquier persona que tenga una formación en *coaching*.

**Tabla 5***Etapas y pasos metodológicos esenciales en el coaching*

Etapas	Pasos
Introducción o Apertura. Se inicia el <i>coaching</i> basada en una brecha existente entre la situación actual y una situación deseada.	Pedido a solicitud de la persona ( <i>coacheado</i> ) o de la empresa. Generación de confianza entre los intervinientes. Establecer compromisos de confidencialidad por parte del <i>coach</i> . Acordar entre los intervinientes el espacio o lugar donde se llevará a cabo el <i>coaching</i> .
Introducción o Apertura. Se inicia el <i>coaching</i> basada en una brecha existente entre la situación actual y una situación deseada.	Pedido a solicitud de la persona ( <i>coacheado</i> ) o de la empresa. Generación de confianza entre los intervinientes. Establecer compromisos de confidencialidad por parte del <i>coach</i> . Acordar entre los intervinientes el espacio o lugar donde se llevará a cabo el <i>coaching</i> .
Exploración, comprensión e interpretación. Consiste identificar el sentido y la situación o necesidad actual.	Estimar el tiempo de duración de la sesión de <i>coaching</i> . Indagar la situación problema actual mediante la formulación de preguntas. Revisión de expectativas por parte del <i>coacheado</i> .
Expansión. Consiste en que el <i>coacheado</i> expanda su capacidad de acción para lograr la transformación y el alcance de los objetivos y metas.	Acordar objetivos y metas del proceso de <i>coaching</i> . El <i>coachee</i> explora y diseña diferentes alternativas de acción que le permita cambiar la situación actual que lo aqueja. El <i>coacheado</i> selecciona la alternativa de solución que considere más conveniente.  Se lleva a cabo una simulación de la alternativa de solución elegida previamente en una supuesta situación.
Cierre. Consiste en que el <i>coach</i> debe hacer un cierre adecuado al finalizar el proceso, donde destaque los aprendizajes adquiridos por el <i>coacheado</i>	El <i>coach</i> ayudará para que el <i>coacheado</i> pueda identificar cuáles fueron los aprendizajes, pensamientos y sentimientos logrados durante el <i>coaching</i> , comparándolos con los que tenía al inicio del proceso. Se deja claro el compromiso para la acción.

Nota: Fuente: Elaboración propia (2025) basado en Cannio & Launer, 2016; Dolan, 2012; Wolk, 2020

### 3.8. Ejemplificación ¿Cuál podría ser un ejemplo relevante pertinente de aplicación del *coaching*?

A continuación se describe un ejemplo de aplicación del *coaching* en el contexto educativo.

Introducción o Apertura. Luis, es profesor de química de una escuela de secundaria de Barranquilla, Colombia. Se caracteriza por ser responsable y se interesa mucho por el aprendizaje de sus estudiantes. Sin embargo, reconoce tener problemas de relaciones interpersonales con el alumnado. Lo anterior se origina a raíz del desinterés que éstos tienen por el estudio, situación que Luis se los hace saber en un tono y expresión que poco o nada les gusta, generando de esta manera frecuentes choques con ellos.

A partir de allí, se suscita un ambiente escolar tenso, hasta el punto de intervención de la rectora de la institución para mediar ante esta situación. El docente después de compartir su experiencia con otros colegas, y saber que con ellos no sucede lo mismo, se siente bastante preocupado, por lo que desea gestionar mejor sus relaciones con sus estudiantes. A pedido de la

rectora y, con el consentimiento del profesor, se solicita a la Secretaría de Educación el apoyo de un profesional experto en *coaching* perteneciente a su equipo de trabajo.

Ante esto, el coach se acerca a la institución educativa para corroborar si cuenta con la autorización o permiso del profesor Luis para ser coacheado, además de conocer de primera mano las razones que motivaron su contratación y los objetivos deseados. En ese momento el coach, aprovecha para manifestarle a Luis que todo lo que se diga durante el proceso será completamente confidencial al ámbito de la interacción. Acto seguido, acuerdan trabajar en la sala de psico-orientación de la escuela durante un tiempo estimado de 1 hora y 30 minutos en tres sesiones diferentes.

Exploración, comprensión e interpretación. En la primera sesión, el coach inicia preguntándole a Luis ¿cómo es su relación con sus estudiantes? El profesor le responde contextualizándole a través de los hechos ocurridos últimamente. Manifiesta que desde un tiempo para acá se viene presentando problemas de relaciones interpersonales con ellos. A partir de allí, el coach indaga a profundidad mediante preguntas sobre aquellos sentimientos y pensamientos que Luis ha venido experimentando producto de este problema. Conocer de primera mano el quiebre o necesidad del profesor, le permite al coach tener bien claro su situación, de modo que estaría asegurando con estos darle la ayuda requerida por el profesor.

Ante esto, Luis y el coach definen los objetivos a alcanzar y la situación deseada, los cuales deben estar en función de mejorar sus relaciones interpersonales con sus estudiantes. En este sentido, los intervinientes del proceso de *coaching* se comprometen a trabajar juntos en una próxima sesión para ver qué nuevas o diferentes acciones son las más adecuadas que pudieran revertir la situación o necesidad de cambio.

Expansión. En esta sesión el coach invita a Luis a explorar diferentes alternativas y posibilidades de acción que le permita contribuir, desde su protagonismo, a modificar la situación que le está afectando y, por ende, alcanzar el resultado deseado. En este caso, Luis sugiere que una actividad fundamental sería la comunicación asertiva. Para ello, el coach simula diferentes situaciones, por ejemplo, una conversación con sus estudiantes respecto a su desempeño académico que le permita a Luis desarrollar la escucha activa, la empatía y la resolución de conflictos. Asimismo, De acuerdo con su desempeño en esta escenificación, el coach podrá sugerir correcciones o adecuaciones de rumbo a seguir, así como también acciones y conversaciones a implementar.

Cierre. En esta última sesión el coach le pregunta al profesor Luis sobre los conocimientos o aprendizaje, sentimientos y pensamientos actuales comparados con los que antes manifestaba en relación con su problema de relaciones interpersonales con sus estudiantes. Además, de llevarlo a reflexionar y dejar en firme los compromisos adquiridos durante el proceso, a fin de transformar la situación indeseada.

## 4. Conclusiones

A la vista de la revisión teórica se pudo constatar que etimológicamente el término *coaching* ha evolucionado. En un principio significaba literalmente carruaje. Desde esa acepción original, su uso se amplió a entrenador en el contexto deportivo. En la actualidad, hay un conceso discursivo que lo entiende como una disciplina que ayuda a las personas para que puedan superar sus limitaciones que le impiden alcanzar tanto los logros personales, profesionales como organizacionales. Asimismo, se encontró que el *coaching* se considera una disciplina relativamente nueva, ya que combina un conjunto armonioso de principios, conocimientos, metodologías y técnicas orientadas al desarrollo tanto personal como profesional.

El *coaching* cuenta con una metodología flexible, que lo diferencia de otros enfoques cercanos que están en la misma categoría, tales como: la psicoterapia, el mentoring y la tutoría, dado que interviene en la conducta observable y en la dimensión de lo consciente de la persona para sacar lo mejor de él, a fin de generar un impacto positivo en su conducta. Su implementación se ha extendido a otros ámbitos como el organizacional, empresarial y educativo.

Aunado a lo anterior, se encontró que el *coaching* se focaliza en situaciones de quiebre o necesidades personales o profesionales dada en el presente, los cuales son abordadas mediante herramientas conversacionales entre quien aplica y recibe el *coaching*, basadas en preguntas bajo un ambiente de confianza y confidencialidad. Su abordaje epistemológicamente se encuentra respaldado por corrientes filosóficas como la fenomenología y la teoría de la zona de desarrollo próximo de Vygotsky.

El estudio reveló de acuerdo al entorno de aplicación y quien lo recibe, distintos tipos de *coaching*, lo que demuestra su capacidad para ajustarse a múltiples escenarios. En este sentido, el *coaching* educativo se destaca dentro de esta tipología, el cual se centra en acompañar procesos de aprendizaje como el desarrollo personal de los estudiantes, cuerpo de docente y padres de familia.

Su implementación no solo mejora el rendimiento académico, sino que también favorece el crecimiento personal y emocional de los agentes educativos, generando un impacto positivo en las dinámicas educativas. Además de favorecer la comunicación asertiva entre ellos. Asimismo, se han investigado los fundamentos y las aplicaciones de esta herramienta, presentando un ejemplo cotidiano dentro del ámbito escolar que permitirá a educadores e interesados incorporar el *coaching* educativo en sus prácticas diarias.

## Referencias

- Anzules-Ballesteros, J., Luna-Suarez, N., Solano-Moreno, N., Jara-Bustamante, M. & Maliza-Cruz, W. (2024). *Coaching* Educativo. Una Herramienta Estrategia que Todos los Docentes deben Aplicar. Live Working Editorial.
- Aparicio-Arteaga, A., Durán-Llano, K. & Mucha-Hospinal, L. (2025). *Coaching* Educativo para mejorar la Convivencia Escolar. Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes, 8(1), 228-238.
- Arzate, O. (2013). *Coaching* Educativo: Una Propuesta Metodológica para Innovar en el Aula. Ra Ximhai, 9(4), 177-185. <https://doi.org/10.35197/rx.09.03.e2.2013.17.oa>
- Bernárdez-Gómez, A. & Belmonte, L. (2020). *Coaching* Educativo, una Aproximación de sus ejes Conceptuales. Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales, (11) <https://www.eumed.net/rev/ccss/2020/11/coaching-educativo.html>
- Bisquerra, R. (2019). Metodología de la investigación educativa (6a ed.). La Muralla, S. A.
- Bou, J.F. (2013). *Coaching* educativo. LID
- Cantón, E. (2014). ¿El *coaching* es psicología? ¿Quién puede aplicar el *coaching* y en qué entornos? Información Psicológica, (107), 2-10. <https://doi.org/10.14635/IPSIC.2014.107.1>
- Cardona, S. (2018). *Coaching* para todos. ESIC Editorial.
- Dolan, S. (2012). *Coaching* por valores. Editorial Empresarial, S. L.
- Echeverría, R. (2011). Ética y *Coaching* Ecológico. Ediciones Granica S.A.
- Fiol, A. & Obiols, M. (2013). *Coaching* para todos. Herramientas para el cambio personal y profesional. Plataforma Editorial.
- Goleman, D. (2005). Inteligencia Emocional en la Empresa. Editorial Vergara.
- Husserl, E. (2008). La crisis de las ciencias europea y la fenomenología trascendental (J. Iribarne, trad.). Prometeos Libros (original publicado en 1936).
- Iafrancesco, G. (2012). Aprendizaje Autónomo y Cognición Fundamentos y estrategias para el desarrollo del potencial de aprendizaje y del pensamiento científico. Corporación Internacional Pedagogía y Escuela Transformadora –CORIPET.
- Launer, V. & Cannio, S. (2016). Prácticas de *Coaching* (3a ed.). Lid Editorial Empresarial, S.L.

- Lozano, L. (2008). El *coaching* como estrategia para la formación de competencias profesionales. Revista EAN, (63), 127-144. <https://doi.org/10.21158/01208160.n63.2008.447>
- Miedaner, T. (2002). *Coaching* para el éxito: Conviértete en el entrenador de tu vida personal y profesional. Contemporary Books.
- Muradep, L. (2009). *Coaching* para la Transformación Personal: Un Modelo Integrado de la PNL y la Ontología del Lenguaje. Ediciones Granica S.A.
- Payeras, J. (2004). *Coach y Liderazgo*. Para directivos interesado en incrementar sus resultados. Ediciones Diaz de Santos, S.A.
- Ramos, E., Sierra, B., & Rocés, C. (2019). Ámbitos de aplicación del *coaching* educativo: una revisión bibliográfica del periodo 2013-2017. Educación Sigo XXI, 37(2), 223-244. <https://doi.org/10.6018/educatio.387091>
- Rauen, C. (2014). *Coaching*. Hogrefe Verlag GmbH & Company KG.
- Román, J. & Fernández, M. (2008). *Liderazgo y coaching*. Libros en Red.
- Sánchez, B. & Boronat, J. (2014). *Coaching* educativo: modelo para el desarrollo de competencias intra e interpersonales. Educación XXI, 17(1), 221-242. <https://doi.org/10.5944/educxx1.17.1.10712>
- Sánchez, D. (2013). El *coaching* pedagógico dentro del sistema educativo: innovando procesos. Revista Intercontinental de Psicología y Educación, 15(2), 171-191. <https://psicologiayeducacion.uic.mx/index.php/1/article/view/187>
- Segredo-Pérez, A. (2015). Desarrollo organizacional. Una mirada desde el ámbito académico. Educación Médica, 17(1), 3-8. <http://dx.doi.org/10.1016/j.edumed.2015.09.002>
- Tasayco, A., Morales, H., & Tudelano, H. (2024). Optimización de la Gestión Escolar empleando el *Coaching* Educativo. Revista INVECOM, 5(3), 1-8. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14532896>
- Tobón, S. (2015). Cartografía conceptual: estrategia para la formación y evaluación de conceptos y teorías. CIFE.
- Useche, M. (2004). El *Coaching* desde una Perspectiva Epistemológica. Revista de Ciencias Sociales, 3(105), 125-132. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/sociales/article/view/54420>
- Van Niewerburgh, C. (2018). *Coaching* in Education: Getting Better Results for Students, Educators and Parents. Routledge.
- Vygotsky, L. (1995). *Pensamiento y lenguaje*. Teoría del desarrollo cultural de las funciones psíquicas. Ediciones Fausto.
- Whitmore, J. (2009). *Coaching*. El método para mejorar el rendimiento de las personas. Paidós.
- Wise, D. & Avendaño, K. (2013). *Coaching* para el Liderazgo Educativo. USAID, Reformas Educativas en el Aula.
- Wolk, L. (2020). *El arte de soplar brasas*. (6a ed.). Gran Aldea Editores.
- Zárraga, M. (2021). El *Coaching* Educativo: Herramientas Didácticas para Desarrollar Emprendimiento en el Aula. Revista Centro de Investigación y Estudios Gerenciales, (48), 152-167.