



TESINA

El aporte del coaching para mejorar el desempeño de los auxiliares en las escuelas primarias

Autor: SANCHEZ DEBORA ESTEFANIA

Fecha: 2024

Centro Integral Formativo - Ser Líder

Sede Presencial: Labardén 669, Bernal, Buenos Aires, Argentina

Sede Virtual para Iberoamérica: www.centroserlider.com

Índice

I. Introducción breve sobre el trabajo:	3
Contexto de la problemática planteada	3
Contexto general	3
Objetivos del trabajo	4
II. Hipótesis y Objetivos:	5
Hipótesis:	5
Objetivo General:	5
"Mejorar el desempeño y la motivación de los auxiliares en las escuelas primarias a través de la implementación de un programa de coaching, con el fin de optimizar la calidad de las jornadas escolares y fomentar un ambiente educativo más positivo y colaborativo."	5
Objetivos Específicos:	5
III. Desarrollo del trabajo y/o fundamentación de la investigación y/o acción:	7
1. Articulación de Conceptos y Fundamentación Teórica:	7
2. Metodología Utilizada:	12
• Fase 1: Diagnóstico Inicial.	12
• Fase 2: Diseño del Programa de Coaching.	12
• Fase 3: Implementación del Programa.	13
• Fase 4: Evaluación Continua y Ajuste del Programa.	13
IV. Conclusiones:	15
V. Propuestas que se desprenden de lo investigado:	18
1. Institucionalización del Programa de Coaching:	18
2. Fortalecimiento de la Formación Profesional de los Auxiliares:	18
3. Creación de Canales de Comunicación Efectivos:	18
4. Desarrollo de un Sistema de Reconocimiento Formal:	19
5. Integración del Coaching con Otras Estrategias Educativas:	19
6. Evaluación Continua y Ajuste del Programa:	19
7. Expansión del Programa a Otras Escuelas y Contextos:	20
8. Promoción de un Cambio Cultural en la Escuela:	20
VI. Bibliografía:	21
VII. Marco teórico	21
VIII. Anexos: Gráficos Iniciales	25
1. Planilla de Evaluación Inicial	27
2. Planilla de Evaluación de Primer Progreso	27
3. Planilla de Evaluación de Comunicación y Trabajo en Equipo	28
4. Planilla de Evaluación de Gestión del Tiempo y Responsabilidad	28
5. Planilla de Evaluación de Actitudes y Creencias Limitantes	29
6. Planilla de Evaluación Final y de Reconocimiento	29

I. Introducción breve sobre el trabajo:

Este trabajo se enfoca en la implementación de un programa de coaching ontológico sistémico en las escuelas primarias de San Francisco Solano, con el objetivo de mejorar el desempeño de los auxiliares escolares. Los auxiliares, que desempeñan un rol crucial en el funcionamiento de las escuelas, a menudo enfrentan desafíos que impactan negativamente tanto en su rendimiento como en el ambiente escolar en general.

Contexto de la problemática planteada

El sistema educativo en San Francisco Solano, como en muchas otras localidades, enfrenta desafíos significativos que afectan la calidad de la educación y el bienestar de toda la comunidad escolar. Uno de los aspectos menos atendidos, pero cruciales para el funcionamiento efectivo de las escuelas primarias, es el rol de los auxiliares escolares. Estos profesionales realizan una variedad de funciones esenciales, desde el mantenimiento y la limpieza de las instalaciones hasta la preparación y distribución de alimentos.

A pesar de la importancia de su labor, los auxiliares escolares a menudo se encuentran con varios obstáculos que afectan su desempeño, tales como la falta de reconocimiento, la escasa formación profesional, problemas de comunicación, condiciones laborales desafiantes, y el estrés crónico. Estos problemas se traducen en cuestiones como la impuntualidad, la monotonía en los menús escolares, deficiencias en la limpieza, y tensiones interpersonales dentro del equipo escolar. La persistencia de estas dificultades no solo impacta el rendimiento de los auxiliares, sino que también deteriora la calidad de la educación y el bienestar de los estudiantes, afectando de manera directa el proceso de aprendizaje y el desarrollo integral de los niños.

Contexto general

Por otro lado, contextualizando la situación en las condiciones socioeconómicas y desarrollando elementos de las políticas educativas de la educación nacional y provincial, los cambios demográficos, los avances tecnológicos, las expectativas de la comunidad, etc., contribuyen a incrementar las dificultades con que se encuentran los auxiliares de escolaridad y, desde mi punto de vista como experta en el tema, no sólo complican la práctica de los auxiliares, sino que, además, limitan las oportunidades de formación y desarrollo profesional cuya validez está relacionada con lo previamente mencionado. Las políticas educativas y la cuestión de la provisión de recursos son elementos determinantes de la formación, el desarrollo profesional, etc., ya que, junto a los avances tecnológicos y las expectativas de padres y comunidad, implican cambios permanentes y la adquisición de competencias por parte de los auxiliares.

Centro Integral Formativo - Ser Líder

Sede Presencial: Labardén 669, Bernal, Buenos Aires, Argentina

Sede Virtual para Iberoamérica: www.centroserlider.com

Este contexto sugiere que el programa concebido para esta tesina puede considerarse una forma de intervención para dar respuesta a las dificultades expuestas. Con ello, se pretende que el tratamiento de la transformación de las creencias, los comportamientos, las percepciones de los auxiliares, etc. no pretenda únicamente mejorar el trabajo individual de los auxiliares, sino que, además, contribuya a que la práctica educativa en el aula tenga un carácter y un sentido más individual y colectivo. Desde mi experiencia empírica, he observado que teniendo en cuenta las interpretaciones que los auxiliares hacen de sus experiencias, se generan cambios profundos y profundos en la forma en la que se relacionan con sus trabajos y con la comunidad escolar en su conjunto.

El propio trabajo se presenta con dos fases; la primera fase está orientada al diagnóstico y a la planificación, orientada a diagnosticar las necesidades y dificultades que tienen los auxiliares a partir de un diagnóstico; una vez realizado el diagnóstico se podrá diseñar un programa de coaching específico; la segunda fase atenderá al propio programa con las charlas individuales y la realización de talleres grupales, acompañados de un sistema de reconocimiento que busca mantener la motivación y el compromiso de los auxiliares a lo largo del tiempo.

Objetivos del trabajo

El proyecto tiene como objetivo específico mejorar la puntualidad, la adherencia a los horarios, la calidad del trato interpersonal, y fomentar un ambiente laboral más respetuoso y colaborativo. Se espera que, al implementar este programa de coaching ontológico, no sólo se mejoren los problemas inmediatos que enfrentan los auxiliares, sino que también se sienten las bases para una mejora continua en la calidad del trabajo y en el clima laboral de las escuelas primarias.

En resumen, este trabajo busca demostrar cómo el coaching ontológico puede ser una herramienta efectiva para transformar el ambiente escolar, al abordar y resolver problemas críticos que afectan tanto a los auxiliares como a la comunidad educativa en su conjunto.

II. Hipótesis y Objetivos:

- Repaso de la hipótesis planteada y las expectativas iniciales.
- Enumeración de los objetivos generales y específicos para recordar los propósitos del proyecto.

Hipótesis:

Mediante la implementación de un programa de coaching, se potenciará la confianza intrapersonal e interpersonal de los auxiliares, lo que fomentará relaciones nutritivas entre los miembros de la institución. Esto permitirá que actúen desde un compromiso declarado, reflejándose en los resultados deseados y contribuyendo a un ambiente escolar más productivo y armonioso

Objetivo General:

"Mejorar el desempeño y la motivación de los auxiliares en las escuelas primarias a través de la implementación de un programa de coaching, con el fin de optimizar la calidad de las jornadas escolares y fomentar un ambiente educativo más positivo y colaborativo."

Objetivos Específicos:

- **Transformar las Creencias Limitantes en Creencias Habilitadoras:** Desarrollar un proceso de coaching que identifique y reemplace las creencias limitantes de los auxiliares con creencias habilitadoras, con el fin de potenciar su crecimiento personal y profesional, incrementando su autovaloración y desempeño en la comunidad escolar.
- **Gestionar Emociones para un Entorno Colaborativo:** Fomentar la capacidad de los auxiliares para gestionar sus emociones de manera funcional, promoviendo un ambiente escolar más armónico, colaborativo y respetuoso, reduciendo tensiones y malentendidos.
- **Fortalecer la Comunicación Constructiva:** Desarrollar la habilidad de dar y recibir feedback constructivo entre los auxiliares, centrado en el respeto y la empatía, con el objetivo de construir relaciones interpersonales más saludables y productivas dentro del equipo escolar.

Centro Integral Formativo - Ser Líder

Sede Presencial: Labardén 669, Bernal, Buenos Aires, Argentina

Sede Virtual para Iberoamérica: www.centroserlider.com

- **Fomentar el Uso de Lenguaje Generativo:** Capacitar a los auxiliares en la diferenciación entre lenguaje explicativo y lenguaje generativo, permitiéndoles expresar sus necesidades de manera más efectiva y colaborativa, contribuyendo a una mayor claridad y cohesión en la comunicación institucional.
- **Fortalecer el Compromiso y la Responsabilidad Personal:** Reconocer y promover la diferencia entre compromiso y obligación entre los auxiliares, para reforzar su responsabilidad personal y profesional, orientada a alcanzar resultados deseados de manera proactiva y consciente.
- **Potenciar la Confianza y Seguridad Intrapersonal:** Trabajar en el fortalecimiento de la confianza y los juicios que la componen, con el fin de aumentar la seguridad intrapersonal e interpersonal de los auxiliares, facilitando un ambiente de trabajo más seguro, productivo y cohesionado.

El proyecto tiene como objetivo específico mejorar la puntualidad, la adherencia a los horarios, la calidad del trato interpersonal, y fomentar un ambiente laboral más respetuoso y colaborativo. Se espera que, al implementar este programa de coaching ontológico, no sólo se mejoren los problemas inmediatos que enfrentan los auxiliares, sino que también se sienten las bases para una mejora continua en la calidad del trabajo y en el clima laboral de las escuelas primarias.

En resumen, este trabajo busca demostrar cómo el coaching ontológico puede ser una herramienta efectiva para transformar el ambiente escolar, al abordar y resolver problemas críticos que afectan tanto a los auxiliares como a la comunidad educativa en su conjunto.

III. Desarrollo del trabajo y/o fundamentación de la investigación y/o acción:

- Articulación de conceptos, definiciones, teorías, juicios, afirmaciones y otros actos del habla para argumentar cómo se trabajó y se fundamenta que las hipótesis y objetivos se van cumpliendo.
- Presentación detallada de la metodología utilizada para llevar a cabo la investigación o implementación del proyecto.
- Exposición de los resultados, análisis de datos y descripción de los hallazgos obtenidos durante el desarrollo del trabajo.

1. Articulación de Conceptos y Fundamentación Teórica:

En el desarrollo de este proyecto, me apoyé en una premisa fundamental del coaching ontológico: los seres humanos construyen su realidad a partir de las interpretaciones que hacen de sus experiencias, y estas interpretaciones se reflejan en sus actos del habla, tales como juicios, afirmaciones y declaraciones. Este marco conceptual me permitió abordar de manera efectiva la situación de los auxiliares en las escuelas primarias de San Francisco Solano, quienes manifestaban creencias limitantes que estaban afectando negativamente su desempeño. Estas creencias incluían una percepción de desvalorización de su rol en comparación con el de los docentes, lo que se traducía en comportamientos como la impuntualidad, la baja motivación y la falta de compromiso.

El coaching ontológico proporciona una serie de distinciones que resultaron cruciales para intervenir en estas narrativas internas y modificar las interpretaciones que los auxiliares hacían de su realidad. Entre las distinciones clave trabajadas en el proyecto, se encuentran las siguientes:

Juicios vs. Afirmaciones

En el marco de la intervención, se propuso una dinámica grupal centrada en la distinción entre juicios y afirmaciones. Este ejercicio no solo buscaba fomentar la reflexión, sino también generar un espacio de confianza donde los auxiliares pudieran compartir sus experiencias laborales sin temor al juicio.

Identificación de Juicios

Comenzamos pidiendo a los auxiliares que compartieran situaciones cotidianas en las que a menudo emitían juicios sobre sus capacidades o su entorno. Frases como “Este trabajo es demasiado para mí” o “Mis colegas no valoran mi esfuerzo” resonaban en el grupo, revelando preocupaciones comunes que afectaban su autoestima y desempeño.

A medida que se compartían estos juicios, guiamos a cada participante a reconocer que, aunque estos pensamientos pueden sentirse como verdades absolutas, en realidad son interpretaciones subjetivas que impactan negativamente sus actitudes y resultados. Para apoyar esta reflexión, cada auxiliar se enfocó en identificar hechos observables que respaldan sus juicios, estableciendo un puente entre la percepción y la realidad:

- **Juicio:** "Este trabajo es demasiado para mí."
Hechos: La carga de responsabilidades ha aumentado, lo que provoca una sensación de desborde y la necesidad de trabajar horas extras para completar las tareas.
- **Juicio:** "Mis colegas no valoran mi esfuerzo."
Hechos: En las reuniones recientes, no se han recibido reconocimientos explícitos, y varias ideas propuestas han sido ignoradas.
- **Juicio:** "Nunca me reconocerán aquí."
Hechos: No ha habido ascensos ni consideración de sugerencias para mejorar procesos en el último año.

A partir de esta reflexión, los auxiliares comenzaron a revisar sus juicios. Con el apoyo del grupo, comprendieron que muchas de sus creencias surgían de interpretaciones personales.

Este ejercicio no solo ayudó a los auxiliares a tomar conciencia de cómo sus juicios influyen en su desempeño y bienestar emocional, sino que también les brindó herramientas para reconfigurar su narrativa personal. Este proceso de transformación los capacitó para identificar acciones específicas que les permitieran enfrentar sus desafíos cotidianos, generando así un compromiso renovado con su desarrollo personal y profesional.

Lenguaje Explicativo vs. Lenguaje Generativo

Una distinción fundamental que se abordó en la intervención fue la diferencia entre el lenguaje explicativo y el lenguaje generativo. Esta diferenciación no solo es conceptual, sino que tiene un impacto significativo en cómo los auxiliares se comunican y perciben su rol dentro de la comunidad educativa.

Para ilustrar estos conceptos, se llevó a cabo una actividad práctica en la que los auxiliares pudieron experimentar cómo sus palabras y enfoques impactan en sus interacciones y en la percepción de su rol en la comunidad educativa. Se dividieron en parejas y se les presentaron situaciones típicas de su entorno laboral, como problemas de comunicación, falta de recursos o desafíos en la colaboración.

Cada pareja comenzó representando la situación utilizando el lenguaje explicativo, describiendo las razones que los llevaban a interpretar la situación como problemática. Luego, se les pidió reformular la situación usando el lenguaje generativo, abriendo así un espacio para nuevas posibilidades de resolución.

Tras realizar las representaciones, los auxiliares compartieron sus experiencias, reflexionando sobre cómo cambiaba su percepción y emociones al pasar de un lenguaje explicativo a uno generativo. Muchos destacaron que al utilizar términos generativos, sentían que las barreras se reducían y que era posible construir soluciones en conjunto.

Se propuso a los auxiliares un compromiso de incorporar el lenguaje generativo en sus interacciones diarias, especialmente al expresar sus necesidades y preocupaciones. Se enfatizó que al invitar a otros a participar en la creación de nuevas soluciones, no solo mejoraban la colaboración, sino que también fortalecían su sentido de pertenencia y propósito dentro de la comunidad educativa.

.Compromiso vs. Obligación

Para fomentar una mayor proactividad y calidad en las tareas diarias, trabajamos con los auxiliares en la diferencia clave entre actuar desde la obligación y actuar desde el compromiso. Esta distinción fue fundamental para que pudieran reconocer cómo su

actitud hacia el trabajo impactaba tanto en su desempeño como en su bienestar emocional.

Primero, exploramos el concepto de **obligación**. Explicamos que la obligación surge de una imposición o expectativa externa, que muchas veces lleva a una sensación de carga y desmotivación. Desde esta perspectiva, el trabajo se convierte en un “deber ser” que limita la libertad de elección, generando emociones como el agobio, la insatisfacción o incluso el resentimiento. En este caso, la tarea se percibe como un peso, y la conexión con el propósito personal se diluye.

En contraste, el **compromiso** nace de una elección personal, una conexión profunda con el propósito y el deseo de contribuir positivamente. Actuar desde el compromiso implica reconocer que cada tarea tiene un valor y que nuestro aporte hace una diferencia en el entorno. Desde el compromiso, las tareas se ven con una perspectiva de libertad, disfrute y paz, y se asumen como una expresión de nuestros valores y de lo que queremos construir.

Se pidió a los auxiliares que pensarán en una tarea específica que, por lo general, ejecutan desde la obligación y anotaran los pensamientos o emociones que esta genera en ellos. Luego, en pequeños grupos, compartieron sus experiencias, explorando cómo la obligación influía en su energía y en su percepción de su rol. Posteriormente, se los invitó a imaginar cómo se sentirían si ejecutaran esa misma tarea desde el compromiso. Les pedimos que reescribieran su percepción, conectando el sentido de la tarea con sus valores y propósito personal. Cada auxiliar eligió una tarea cotidiana y se comprometió a realizarla durante la semana desde una actitud de compromiso, observando cualquier cambio en su experiencia y en la calidad de su desempeño. La semana siguiente, se reunió al grupo para compartir los resultados. Muchos notaron que al cambiar su enfoque a uno de compromiso, experimentaban menos resistencia y mayor satisfacción en sus actividades diarias. También observaron mejoras en su puntualidad y calidad del trabajo, y algunos comentaron sentirse más relajados y en paz con su rol.

Confianza:

Para fortalecer la confianza, se trabajó con los auxiliares en la distinción entre confianza y los juicios que la sostienen o limitan. Esta actividad ayudó a los auxiliares a identificar cómo las creencias —tanto sobre ellos mismos como sobre los demás— influyen en su seguridad y desempeño.

Primero, se explicó que la confianza se construye sobre cuatro componentes clave: sinceridad, competencia, credibilidad y involucramiento. A su vez, estos aspectos pueden verse afectados por los juicios que cada uno tiene, ya sea sobre sus propias capacidades o sobre la fiabilidad de otros.

Cada auxiliar reflexionó sobre una situación laboral en la que sintiera inseguridad o duda sobre sus capacidades o las de otros. A partir de allí, escribieron los juicios que acompañaban esa falta de confianza, ya fueran pensamientos de autocrítica o dudas sobre el compromiso de sus colegas.

Luego, los auxiliares compartieron estos juicios en pequeños grupos, lo que les permitió reconocer patrones comunes, como juicios sobre la necesidad de perfección o dudas sobre la habilidad de colaborar efectivamente.

Se organizó una actividad en la que los auxiliares debían trabajar en equipos para resolver una tarea específica, cada uno desempeñando roles que los sacaran de su zona de confort. Durante la actividad, se les alentó a practicar confianza en sus habilidades y en las de sus compañeros, dejando de lado los juicios y enfocándose en los aspectos positivos de cada persona.

Al finalizar la actividad, los auxiliares compartieron cómo se sintieron al actuar con confianza y cuáles fueron los resultados en comparación con cuando actuaban bajo el peso de juicios. Muchos destacaron que al transformar sus juicios pudieron ver sus capacidades con mayor claridad y colaborar de manera más abierta, lo cual se reflejó en un ambiente laboral más seguro y productivo.

Para mantener esta nueva actitud, se acordó una práctica semanal de autoevaluación, donde los auxiliares revisarán sus avances y desafíos en cuanto a la confianza, reforzando aquellos juicios transformadores que favorezcan su crecimiento personal y profesional.

El objetivo central de estas intervenciones fue transformar las creencias limitantes en creencias habilitadoras que permitieran a los auxiliares reconocer y valorar su contribución dentro de la comunidad educativa. Este cambio en la percepción de su rol tuvo un impacto positivo en áreas críticas como la puntualidad, la calidad en la ejecución de sus tareas, y la forma en que interactúan con otros miembros de la comunidad escolar.

A lo largo del proceso, me enfoqué en facilitar que los auxiliares reinterpreten su realidad desde una perspectiva de mayor empoderamiento y responsabilidad personal. Utilicé la indagación y la reflexión para que los participantes tomarán conciencia de cómo sus juicios estaban moldeando su comportamiento y, en consecuencia, sus resultados. A través de esta toma de conciencia, se abrió la posibilidad de generar nuevas interpretaciones que les permitieran actuar de manera más efectiva y alineada con los objetivos de la comunidad educativa.

Finalmente, la incorporación de estas distinciones permitió que los auxiliares no solo mejoraran en su desempeño individual, sino que también contribuyeran a crear un ambiente escolar más armonioso, colaborativo y orientado al crecimiento continuo. Este enfoque integral ha sido clave para el éxito del programa de coaching ontológico en transformar la dinámica organizacional y mejorar la calidad de la educación en las escuelas primarias de San Francisco Solano.

2. Metodología Utilizada:

La metodología implementada fue diseñada para facilitar un cambio sostenible en el tiempo. Adoptamos un enfoque integral que combinó técnicas cualitativas y cuantitativas para comprender las dinámicas presentes y evaluar el impacto de nuestras intervenciones.

- **Fase 1: Diagnóstico Inicial.**

- 1.1 Evaluación inicial:
 - Realización de entrevistas con una muestra representativa de auxiliares, docentes y directivos.
 - Aplicación de encuestas anónimas a toda la población de auxiliares para recoger datos cuantitativos sobre satisfacción laboral, desafíos percibidos y áreas de mejora.
 - Observaciones directas en el ambiente escolar para identificar patrones de comportamiento y dinámicas interpersonales.
- 1.2 Análisis de datos:
 - Análisis manual de las entrevistas y respuestas abiertas de las encuestas, utilizando técnicas de codificación temática para identificar patrones y temas recurrentes.
 - Uso de hojas de cálculo (como Microsoft Excel o Google Sheets) para el análisis básico de datos cuantitativos, incluyendo el cálculo de

estadísticas descriptivas y la creación de gráficos para visualizar tendencias. Ver [VIII. Anexos: Gráficos Iniciales](#) .

- 1.3 Identificación de áreas clave:
 - Basándose en el análisis, se determinarán las áreas prioritarias para la intervención, como pueden ser: gestión del tiempo, comunicación efectiva, autoestima y valoración profesional, trabajo en equipo, etc.
- **Fase 2: Diseño del Programa de Coaching.**
- 2.1 Conversaciones de apoyo individual:
 - Utilización de distinciones del coaching ontológico durante estas conversaciones, como:
 - Observación de los actos lingüísticos (afirmaciones, declaraciones, juicios, etc.) utilizados por los auxiliares.
 - Exploración de las creencias y los modelos mentales que influyen en su desempeño laboral.
 - Implementación de la escucha comprometida, enfocada en comprender plenamente las experiencias y perspectivas de los auxiliares. y preguntas para fomentar la reflexión y el autodescubrimiento en los auxiliares.
 - Documentación cuidadosa de estas conversaciones, con el consentimiento de los participantes y respetando la confidencialidad, para su posterior análisis en el marco de la investigación académica.
- 2.2 Prácticas de integración:
 - Asignación de "tareas de campo" entre conversaciones para aplicar lo aprendido en situaciones reales.
- 2.4 Seguimiento y apoyo continuo:
 - Establecimiento de un sistema de comunicación (por ejemplo, en línea o grupo de WhatsApp) para ofrecer apoyo entre conversaciones..
- **Fase 3: Implementación del Programa.**
- 3.1 Monitoreo del progreso:
 - Implementación de un sistema de evaluación continua que incluya:
 - Autoevaluaciones semanales por parte de los auxiliares.
 - Métricas objetivas de desempeño (por ejemplo, puntualidad, calidad del trabajo, etc.).

Centro Integral Formativo - Ser Líder

Sede Presencial: Labardén 669, Bernal, Buenos Aires, Argentina

Sede Virtual para Iberoamérica: www.centroserlider.com

- 3.2 El feedback en el programa se realiza desde el amor y la comprensión, creando un ambiente de respeto y crecimiento.
- **Grupos Focales Trimestrales:** Auxiliares, docentes y directivos se reúnen para compartir experiencias y sugerencias.

- **Fase 4: Evaluación Continua y Ajuste del Programa.**

- 4.1 Monitoreo del progreso:
 - Implementación de un sistema de evaluación continua que incluya:
 - Auto-evaluaciones quincenales por parte de los auxiliares, utilizando formularios estructurados que midan aspectos como satisfacción laboral, percepción de autoeficacia y aplicación de nuevas habilidades.
 - Registro de métricas objetivas de desempeño, como puntualidad, cumplimiento de tareas asignadas y participación en actividades de desarrollo profesional.

Esta fase de evaluación continua y ajuste del programa es crucial para asegurar que la intervención siga siendo relevante, efectiva y adaptada a las necesidades cambiantes de los auxiliares y la comunidad escolar en general. Al mantener un ciclo constante de recopilación de datos, análisis y ajuste, se busca maximizar el impacto positivo del programa y fomentar una cultura de mejora continua en el entorno escolar.

Exposición de Resultados y Análisis de Datos:

Los resultados obtenidos validan nuestra hipótesis de que el coaching ontológico puede generar un cambio significativo en el desempeño de los auxiliares escolares.

- **Puntualidad:** Se observó una mejora notable en la puntualidad, lo que no solo facilitó la organización diaria, sino que también contribuyó a un mejor flujo de trabajo en la escuela.
- **Calidad del Trato Interpersonal:** Hubo un cambio positivo en la calidad de las interacciones entre los auxiliares y los demás miembros de la comunidad educativa. Esto se reflejó en un ambiente más respetuoso y colaborativo, lo cual fue corroborado tanto por encuestas de satisfacción como por observaciones directas.
- **Cambio de Percepción del Rol:** Las encuestas post-intervención y las entrevistas indicaron un cambio en la auto-percepción de los auxiliares, quienes comenzaron a verse a sí mismos como agentes valiosos dentro del

Centro Integral Formativo - Ser Líder

Sede Presencial: Labardén 669, Bernal, Buenos Aires, Argentina

Sede Virtual para Iberoamérica: www.centroserlider.com



entorno escolar. Esta nueva percepción se tradujo en un mayor compromiso y motivación en su trabajo diario.

- **Sistema de Reconocimiento y Feedback:** La implementación de un sistema formal de reconocimiento tuvo un impacto significativo en la motivación de los auxiliares. Al recibir reconocimiento por su desempeño y feedback constructivo, se observó un aumento en la satisfacción laboral y en el compromiso con sus responsabilidades.

IV. Conclusiones:

El presente trabajo ha demostrado que la implementación de un programa de coaching ontológico sistémico puede generar un cambio profundo, sostenible y multidimensional en el desempeño de los auxiliares escolares en las escuelas primarias de San Francisco Solano. Este cambio no solo se refleja en mejoras medibles en áreas críticas como la puntualidad, la calidad de las interacciones y la percepción del rol de los auxiliares, sino que también impacta de manera integral en la dinámica organizacional y el ambiente educativo de las instituciones involucradas.

Inicialmente, la problemática identificada incluía una serie de desafíos que afectaban negativamente el desempeño de los auxiliares, tales como la impuntualidad, la desmotivación y una baja calidad en la ejecución de sus tareas diarias. Estos problemas estaban profundamente arraigados en creencias limitantes y en la percepción desvalorizada que los auxiliares tenían de su propio rol dentro de la comunidad educativa. Sin embargo, a través de la implementación del coaching ontológico, se logró intervenir directamente en estas creencias, facilitando una reconfiguración de cómo los auxiliares interpretan su trabajo y su valor en la escuela.

El coaching ontológico se ha mostrado como una herramienta transformadora, capaz de modificar profundamente las interpretaciones y creencias que los auxiliares tenían sobre su trabajo y sobre ellos mismos. Antes de la intervención, muchos auxiliares se veían a sí mismos como piezas secundarias y poco importantes en el engranaje escolar, lo que se traducía en comportamientos de baja motivación, impuntualidad y un desempeño subóptimo. Sin embargo, el coaching permitió que los auxiliares comenzaran a reconocer su verdadero valor, lo cual resultó en un cambio notable en su actitud y en su nivel de compromiso. Este proceso de revalorización no solo mejoró su desempeño individual, sino que también desencadenó una transformación en la dinámica organizacional, creando un ambiente más colaborativo, respetuoso y orientado a la mejora continua.

El impacto del programa de coaching se manifestó claramente en la mejora de las habilidades de comunicación de los auxiliares. A través de talleres específicos y conversaciones individuales, se desarrollaron competencias clave en áreas como la gestión emocional, la escucha activa y la resolución de conflictos. Estas competencias no solo elevaron la calidad de las interacciones entre auxiliares, docentes y estudiantes, sino que también contribuyeron a reducir significativamente los malentendidos y las tensiones dentro del equipo de trabajo. La mejora en la comunicación fue crucial para establecer un entorno de trabajo más cohesionado y

eficiente, donde los auxiliares pudieron colaborar más efectivamente y aportar de manera más significativa al éxito de la escuela.

Otro aspecto fundamental del éxito de este programa fue la implementación de un sistema de reconocimiento formal que valorara y reforzara los esfuerzos y logros de los auxiliares. Este sistema de feedback constructivo, combinado con el reconocimiento formal, ha sido esencial para mantener alta la motivación y el compromiso de los auxiliares a lo largo del tiempo. Al sentirse valorados y reconocidos por su trabajo, los auxiliares no solo experimentaron un aumento en su satisfacción laboral, sino que también adoptaron una actitud más proactiva y responsable hacia sus tareas. Este cambio se tradujo en un entorno escolar más positivo, productivo y orientado al crecimiento, donde cada miembro del equipo se siente incentivado a dar lo mejor de sí.

En términos de desempeño específico, uno de los logros más destacados fue la mejora en la puntualidad de los auxiliares, un problema crítico que había sido identificado antes de la intervención. El coaching ontológico, al enfocarse en la gestión del tiempo y en la responsabilidad personal, permitió a los auxiliares ajustar sus hábitos y comprometerse más plenamente con sus horarios y responsabilidades. Este cambio no solo facilitó una mejor organización diaria dentro de las escuelas, sino que también mejoró el flujo de trabajo general, resultando en un ambiente más ordenado y eficiente. La puntualidad, que inicialmente era vista como un problema intratable, se convirtió en un área de fortaleza gracias a la intervención sistemática del coaching.

El cambio en la percepción del rol de los auxiliares también merece una mención especial. Las encuestas post-intervención y las entrevistas realizadas revelaron que, después del coaching, los auxiliares comenzaron a verse a sí mismos no solo como trabajadores de apoyo, sino como agentes valiosos y necesarios dentro de la comunidad educativa. Este cambio en la auto-percepción fue un catalizador para un mayor compromiso y motivación, lo que a su vez se reflejó en un desempeño más efectivo y en una mayor disposición para colaborar y contribuir al éxito general de la escuela. Este fenómeno subraya la importancia de la auto-percepción en el rendimiento laboral y cómo el coaching ontológico puede ser instrumental en transformar percepciones limitantes en visiones potenciadoras.

Además de estos resultados específicos, el trabajo subraya la importancia de la evaluación continua y del ajuste dinámico del programa de coaching para asegurar su relevancia y efectividad a lo largo del tiempo. La capacidad del programa para adaptarse a las necesidades cambiantes de los auxiliares y del entorno escolar en general fue un factor clave en su éxito. Este enfoque dinámico permite que el

Centro Integral Formativo - Ser Líder

Sede Presencial: Labardén 669, Bernal, Buenos Aires, Argentina

Sede Virtual para Iberoamérica: www.centroserlider.com

coaching ontológico no solo aborde problemas inmediatos, sino que también sienta las bases para una cultura de mejora continua dentro de la escuela. La retroalimentación constante y el ajuste del programa en función de los resultados obtenidos garantizaron que el coaching permaneciera alineado con los objetivos de desarrollo personal y organizacional, maximizando su impacto positivo.

En conclusión, este trabajo no solo valida la efectividad del coaching ontológico como una herramienta poderosa para mejorar el desempeño de los auxiliares escolares, sino que también resalta su potencial para transformar la dinámica organizacional y el ambiente educativo de manera integral. Al empoderar a los auxiliares para que reconozcan su valor y desarrollen habilidades clave, el programa ha contribuido a la creación de un entorno escolar más positivo, colaborativo y orientado al crecimiento. Estos resultados sugieren que el coaching ontológico puede ser una estrategia eficaz y replicable en otras instituciones educativas que enfrentan desafíos similares, con el potencial de mejorar significativamente la calidad de la educación y el bienestar de todos los miembros de la comunidad escolar.

Finalmente, se propone que las escuelas y los sistemas educativos consideren la integración del coaching ontológico no solo como una intervención puntual, sino como un componente continuo y esencial del desarrollo profesional y organizacional. Esta integración tiene el potencial de tener un impacto duradero en la calidad del ambiente escolar y en la capacidad de las instituciones educativas para adaptarse y prosperar en un contexto en constante cambio. Al promover un enfoque holístico y sostenido en el desarrollo personal y profesional, el coaching ontológico puede convertirse en una piedra angular para la creación de escuelas más eficaces, inclusivas y resilientes, capaces de enfrentar con éxito los desafíos del futuro.

V. Propuestas que se desprenden de lo investigado:

A partir de los resultados obtenidos y del análisis realizado durante la implementación del programa de coaching ontológico, se proponen una serie de acciones estratégicas que buscan no solo consolidar los avances logrados, sino también fomentar un entorno de mejora continua y desarrollo integral en las escuelas primarias de San Francisco Solano. Estas propuestas están diseñadas para asegurar la sostenibilidad del impacto positivo a largo plazo y para integrar el coaching ontológico de manera más profunda en la cultura educativa.

1. Institucionalización del Programa de Coaching:

- Se recomienda que el programa de coaching ontológico pase a ser una parte integral de las políticas institucionales de la escuela. Esta institucionalización no sólo garantiza la continuidad del programa a lo largo del tiempo, sino que también permite que se convierta en una herramienta estándar para el desarrollo profesional de los auxiliares. Para lograr esto, es fundamental que la administración escolar establezca normativas que incluyan la capacitación regular de nuevos auxiliares y la formación continua de los actuales, asegurando que el contenido del coaching se mantenga relevante y actualizado. Además, sería beneficioso crear un manual institucional del programa, que documente las mejores prácticas, las técnicas utilizadas y los resultados esperados, facilitando así su implementación y replicación.

2. Fortalecimiento de la Formación Profesional de los Auxiliares:

- La formación continua de los auxiliares debe ser un pilar clave para el desarrollo de su rol dentro de la escuela. Esta formación debe ir más allá de las competencias básicas y abarcar tanto el desarrollo de habilidades técnicas como blandas. Se propone un programa de capacitación estructurado que incluya módulos sobre gestión del tiempo, resolución de conflictos, comunicación asertiva, trabajo en equipo y manejo del estrés. Además, la formación debería ser complementada con talleres prácticos y simulaciones que permitan a los auxiliares aplicar lo aprendido en situaciones reales. Este enfoque contribuirá a elevar el nivel de profesionalismo de los auxiliares, impactando directamente en la calidad de su trabajo y en el ambiente escolar en general.

3. Creación de Canales de Comunicación Efectivos:

- La comunicación fluida y efectiva es esencial para el funcionamiento armónico de cualquier institución educativa. En este sentido, se propone la creación de canales de comunicación más estructurados y formales entre auxiliares, docentes y directivos. Esto podría incluir la implementación de reuniones semanales o quincenales donde se aborden temas operativos, se discutan desafíos y se compartan soluciones. Además, el uso de plataformas digitales como aplicaciones de mensajería, intranets escolares o foros internos podría facilitar la comunicación rápida y eficiente, permitiendo que todos los miembros de la comunidad educativa estén informados y alineados con los objetivos comunes. La designación de un coordinador o enlace de comunicación, responsable de mediar y facilitar el flujo de información, también podría ser una medida efectiva para prevenir malentendidos y mejorar la cohesión del equipo.

4. Desarrollo de un Sistema de Reconocimiento Formal:

- El reconocimiento y la valorización del trabajo de los auxiliares son fundamentales para mantener alta la motivación y el compromiso. Se sugiere la creación de un sistema de reconocimiento formal que valore el esfuerzo y los logros de los auxiliares de manera consistente. Este sistema podría incluir la entrega de premios anuales, certificados de mérito, menciones honoríficas y oportunidades de desarrollo profesional, como becas para cursos o talleres especializados. Además, se podría establecer un programa de "Auxiliar del Mes" que destaque a aquellos que han demostrado un desempeño excepcional, contribuyendo a crear un ambiente de competencia sana y motivación continua. Este enfoque no solo refuerza la autoestima y el sentido de pertenencia de los auxiliares, sino que también envía un mensaje claro sobre la importancia de su rol dentro de la comunidad escolar.

5. Integración del Coaching con Otras Estrategias Educativas:

- Para maximizar el impacto del programa de coaching ontológico, es recomendable integrarlo con otras estrategias educativas y programas de desarrollo profesional ya existentes en la escuela. Esto podría incluir la colaboración con iniciativas de liderazgo estudiantil, programas de mentoría, o proyectos comunitarios. Por ejemplo, los auxiliares podrían participar en programas de mentoría para estudiantes, donde no solo aplicarían las habilidades adquiridas a través del coaching, sino que también contribuirían directamente al desarrollo de los alumnos. Asimismo, se podría fomentar la participación de los auxiliares en

Centro Integral Formativo - Ser Líder

Sede Presencial: Labardén 669, Bernal, Buenos Aires, Argentina

Sede Virtual para Iberoamérica: www.centroserlider.com

proyectos que involucren a la comunidad escolar en general, fortaleciendo su rol como agentes de cambio y promoviendo un mayor sentido de responsabilidad y compromiso con la misión educativa de la institución.

6. Evaluación Continua y Ajuste del Programa:

- La implementación de un sistema de evaluación continua es crucial para asegurar que el programa de coaching ontológico siga siendo efectivo y relevante. Este sistema debe incluir la recolección periódica de feedback tanto de los auxiliares como de otros miembros de la comunidad escolar, utilizando herramientas como encuestas de satisfacción, entrevistas, y grupos focales. Además, se sugiere la revisión trimestral de las métricas de desempeño, como la puntualidad, la calidad del trabajo, y la satisfacción laboral, permitiendo así identificar áreas de mejora y ajustar el programa según sea necesario. La adaptación constante del programa, basada en datos y feedback, es esencial para mantener su relevancia y efectividad a lo largo del tiempo, garantizando que responda adecuadamente a las necesidades cambiantes del entorno escolar.

7. Expansión del Programa a Otras Escuelas y Contextos:

- Dada la efectividad demostrada del programa en las escuelas de San Francisco Solano, se propone su expansión a otras instituciones educativas dentro de la región e incluso a nivel provincial o nacional. Para facilitar esta expansión, se podría desarrollar un modelo replicable del programa, que incluya guías detalladas sobre su implementación, capacitación de facilitadores, y recursos didácticos. Además, la creación de una red de escuelas participantes permitiría compartir experiencias, buenas prácticas, y resultados, fomentando una comunidad de aprendizaje y mejora continua. La expansión del programa no solo contribuiría a mejorar el desempeño de los auxiliares en otras escuelas, sino que también fortalecería la calidad educativa en un sentido más amplio, beneficiando a un mayor número de estudiantes y comunidades.

8. Promoción de un Cambio Cultural en la Escuela:

- Finalmente, se recomienda fomentar un cambio cultural dentro de la escuela que promueva valores como la colaboración, el respeto mutuo, la responsabilidad y el desarrollo personal continuo. Este cambio cultural debe ser impulsado desde la dirección de la escuela, con el respaldo de políticas claras y coherentes que refuercen estos valores en todas las interacciones y prácticas institucionales. Actividades como jornadas de integración, talleres sobre valores y ética laboral, y la creación de

Centro Integral Formativo - Ser Líder

Sede Presencial: Labardén 669, Bernal, Buenos Aires, Argentina

Sede Virtual para Iberoamérica: www.centroserlider.com

espacios de reflexión colectiva pueden ser herramientas poderosas para promover este cambio. La construcción de una cultura organizacional sólida y alineada con los principios del coaching ontológico no solo mejorará el ambiente de trabajo, sino que también contribuirá a una experiencia educativa más enriquecedora y transformadora para todos los miembros de la comunidad escolar.

Estas propuestas están diseñadas para no solo consolidar los logros alcanzados, sino también para garantizar que el impacto del coaching ontológico se mantenga y expanda en el tiempo, creando un entorno educativo más eficaz, armonioso y alineado con los principios de desarrollo humano y profesional.

VI. Bibliografía:

- **Ministerio de Educación de Argentina. (2020).** *Guía de Buenas Prácticas para la Implementación de Programas de Desarrollo Profesional en Escuelas Primarias.*
- **Echeverría, R. (2001).** *Ontología del lenguaje.* Buenos Aires: Ediciones Granica.
- **Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012).** *Capital Profesional: Transformando la Enseñanza en Cada Escuela.* New York: Teachers College Press.
- **AACOP, Significación del Coaching Ontológico Constructivista y Sistémico**

VII. Marco teórico

Según el libro: Significación del Coaching Ontológico Constructivista y sistemático el coaching ontológico se define como un proceso de transformación personal y profesional que ayuda a las personas a observar y reconfigurar su manera de interpretar el mundo, logrando así cambios profundos en sus formas de ser, hacer y relacionarse. Este tipo de coaching se basa en la idea de que el lenguaje, las emociones y el cuerpo son componentes fundamentales que configuran la experiencia humana.

El coaching ontológico permite a las personas identificar y desafiar sus interpretaciones o "juicios" sobre la realidad, reconociendo cómo estas percepciones afectan sus comportamientos y resultados. A través de este proceso, se generan nuevas posibilidades de acción y se fortalece la capacidad de responder de manera más efectiva y coherente con los objetivos personales y colectivos. El enfoque constructivista y sistémico también resalta la interconexión de todos los elementos del entorno, reconociendo que cada individuo influye y es influido por el sistema en el que se encuentra.

Lenguaje Descriptivo y Lenguaje Generativo

Lenguaje Explicativo: Es el uso del lenguaje para describir y dar sentido a la realidad tal como es percibida. En el lenguaje explicativo, nos enfocamos en explicar o justificar una situación basándonos en hechos pasados y en interpretaciones sobre cómo son las cosas. Este tipo de lenguaje ayuda a entender el porqué de las situaciones, pero suele limitarse a observar y relatar lo que ya existe o ha ocurrido. Un ejemplo de lenguaje explicativo sería: "Siempre hemos hecho las cosas de esta manera", una afirmación que describe el presente en función del pasado.

- **Lenguaje Generativo:** Es el uso del lenguaje para crear nuevas realidades y abrir posibilidades futuras. A través del lenguaje generativo, no solo describimos el mundo, sino que lo transformamos al declarar intenciones, compromisos y objetivos que buscan construir algo distinto. Este tipo de lenguaje impulsa el cambio y la acción, permitiendo imaginar y hacer realidad nuevos futuros. Un ejemplo de lenguaje generativo sería: "Declaro que haremos las cosas de una manera diferente para mejorar los resultados", una afirmación que proyecta una intención de cambio y compromiso.

Echeverría resalta que el lenguaje generativo es fundamental en el coaching ontológico, ya que permite a las personas trascender interpretaciones limitantes y crear posibilidades innovadoras en sus vidas.

Actos Lingüísticos

Según la Asociación Argentina de Coaching Ontológico Profesional (AACOP), los **actos lingüísticos** son herramientas clave en el coaching ontológico, ya que nos permiten no solo describir la realidad, sino también transformarla y crear nuevas posibilidades de acción. Los principales actos lingüísticos definidos por la AACOP son:

1. **Afirmaciones:** Las afirmaciones son esas expresiones que describen hechos que podemos, o no, verificar en la realidad. Nos ayudan a entender el mundo de una forma concreta y son verdaderas o falsas según se correspondan con lo que es real. Por ejemplo, decir “Hoy es lunes” es algo que podemos comprobar; si efectivamente es lunes, entonces es **verdadera**.

Más allá de ser verdaderas o falsas, las afirmaciones que hacemos también reflejan nuestro **compromiso social**. Esto significa que, muchas veces, detrás de una afirmación hay una responsabilidad que asumimos ante la sociedad o ante quienes nos rodean.

Pueden ser:

- **Verdaderas:** Son afirmaciones que parten de hechos concretos y que podemos verificar sin dudas.
- **Falsas:** Son aquellas afirmaciones que no se corresponden con lo que realmente sucede. Este tipo de afirmación podría mostrar una falta de compromiso o una distancia entre lo que decimos y lo que realmente se ofrece, algo que quizás podríamos mejorar con más atención o recursos.
- **Indecisas:** Son afirmaciones sobre las cuales no tenemos suficiente información para decir si son ciertas o falsas. El compromiso social queda en el aire, pues sin la información suficiente, no podemos asegurar ni el nivel de participación ni su impacto.

Los **juicios** son esas interpretaciones que hacemos sobre lo que nos rodea: una forma de ver el mundo que refleja nuestra experiencia y nuestra valoración personal. A diferencia de los hechos, los juicios no son ni **verdaderos** ni **falsos**. Son puntos de vista, subjetivos y únicos, que pueden variar según el observador.

Centro Integral Formativo - Ser Líder

Sede Presencial: Labardén 669, Bernal, Buenos Aires, Argentina

Sede Virtual para Iberoamérica: www.centroserlider.com

Aunque los juicios son interpretaciones, a menudo se basan en experiencias concretas que les dan cierto peso o credibilidad. En el coaching ontológico, se buscamos diferenciar entre **hechos** (lo que ocurrió realmente) y **juicios** (la interpretación que hacemos de esos hechos). Hacer esta distinción es liberador, porque nos permite cuestionar, y si es necesario, resignificar los juicios que tenemos para ver nuestras experiencias desde una mirada más amplia.

Los juicios también son una forma de comunicarnos con los demás. Nos sirven para interpretar, explicar, justificar o incluso prever lo que podría pasar. Pero cuando asumimos nuestros juicios como si fueran una realidad absoluta, dejamos de verlos solo como interpretaciones y empezamos a verlos como declaraciones: algo que define y moldea nuestro mundo.

En el coaching, entender esta diferencia entre juicios y declaraciones es fundamental. Porque los juicios:

- No son hechos objetivos: no pueden ser “verdaderos” o “falsos”.
- Requieren autoridad y fundamento para que tengan sentido y sean creíbles.
- Influyen en nuestro futuro, porque impactan en nuestras decisiones y en la forma en que enfrentamos la vida.
- Expresan un compromiso social, ya que afectan a las personas a nuestro alrededor y reflejan cómo nos relacionamos con los demás.
- Dependen de la perspectiva de cada persona, del “observador” que somos en cada momento.

Para validar un juicio, necesitamos basarnos en hechos y autoridad. Al darle esta base, un juicio puede ayudarnos a anticipar y a prepararnos para lo que viene, guiando nuestras decisiones de forma más clara y consciente.

3. **Declaraciones:** Actos de lenguaje que crean nuevas realidades o compromisos. Al declarar algo, se genera una posibilidad que antes no existía. Un ejemplo sería “Declaro que asumiré la coordinación de este proyecto”, una afirmación que compromete al declarante.

4. **Pedidos:** Hacer un pedido es algo cotidiano, pero también muy importante. No se trata solo de pedir algo; es una forma de construir vínculos y abrir caminos hacia lo que necesitamos para alcanzar nuestras metas. Un buen pedido empieza con claridad: saber qué queremos, por qué lo pedimos y cómo esperamos recibirlo. También requiere elegir bien a quién se lo pedimos, asegurándonos de que esa persona pueda y esté dispuesta a responder.

La confianza es la base de cualquier pedido. Cuando pedimos sinceridad, mostrando que somos responsables y capaces, generamos un espacio seguro para que el otro nos escuche y, si es posible, diga que sí. Esa confianza también nos ayuda a negociar en caso de que haya dudas o ajustes que hacer.

Un pedido claro incluye detalles esenciales: qué necesitamos, cómo lo queremos, en qué condiciones y para cuándo. Hablar de forma concreta y cuidar el momento y el lugar en que pedimos son claves para que el otro nos entienda bien. Después, es importante escuchar lo que esa persona comprende del pedido, asegurándonos de que ambos estamos en la misma sintonía.

Cumplir con lo acordado es fundamental para mantener esa confianza. Si el pedido se resuelve, cerramos con un agradecimiento sincero, reconociendo el esfuerzo del otro. Y si no se cumple, podemos continuar con un reclamo respetuoso, siempre buscando cuidar la relación y no solo el resultado.

Nuestras palabras tienen un poder enorme porque con ellas nos comprometemos. Cuando hacemos una afirmación, nos hacemos responsables de que lo que decimos sea verdadero. Al declarar algo, asumimos que tenemos la autoridad y el contexto adecuado para decirlo. Cuando hacemos una promesa, una oferta o una petición, nos comprometemos a ser sinceros y a cumplir con lo que proponemos.

Claro, podemos romper nuestros compromisos, y eso pasa. Pero debemos saber que hacerlo tiene consecuencias: puede afectar nuestra credibilidad y nuestra relación con los demás. Es algo que pone en juego la confianza que otros han depositado en nosotros.

Entonces, hacer un pedido no es solo una acción. Es una forma de construir relaciones más sólidas, de ser responsables con nuestras palabras y de abrir posibilidades para el futuro.

5. **Ofrecimientos:** Actos en los que una persona se compromete a brindar algo a otro, creando posibilidades de acción conjunta.

6. **Promesas:** Las promesas son actos de lenguaje que van más allá de las palabras: son compromisos. Cuando alguien promete realizar una acción futura en respuesta a un pedido u ofrecimiento, está estableciendo un puente de confianza y creando expectativas mutuas.

La promesa no solo implica decir "sí" a algo; también conlleva la responsabilidad de cumplir lo acordado. Es un acto que fortalece las relaciones porque genera certeza y

seguridad entre las partes. Saber que alguien cumplirá con lo prometido nos permite planificar, confiar y avanzar juntos hacia un objetivo común.

Sin embargo, la promesa también trae consigo un desafío: mantener el equilibrio entre lo que decimos y lo que hacemos. Cuando cumplimos una promesa, reforzamos la confianza y el respeto en la relación. Pero si no lo hacemos, las expectativas se quiebran, y con ellas, la conexión que hemos construido.

En definitiva, cada vez que hacemos una promesa, asumimos la oportunidad y la responsabilidad de construir confianza, de mostrar nuestra integridad y de fortalecer el vínculo con quienes nos rodean. Es un recordatorio de que nuestras palabras tienen el poder de abrir caminos, si las honramos con nuestras acciones..

Para la AACOP, comprender y manejar estos actos lingüísticos es esencial en el coaching ontológico, ya que nos permite construir relaciones efectivas, asumir compromisos y hacernos responsables de nuestras interpretaciones y acciones. A través de ellos, podemos moldear nuestras perspectivas, crear nuevas oportunidades y fortalecer nuestra capacidad para enfrentar los desafíos de manera consciente y generativa.

Compromiso vs. Obligación

La diferencia entre compromiso y obligación no solo se refleja en lo que pensamos o decimos, sino también en cómo lo vivimos en nuestro cuerpo, nuestro lenguaje y nuestras emociones. El paso de la obligación al compromiso implica un cambio profundo en nuestra relación con las acciones que realizamos y las decisiones que tomamos.

Obligación

Cuando vivimos desde la obligación, nuestra mente está llena de frases como "debería ser así" o "tengo que hacerlo". Estas expresiones reflejan una sensación de falta de libertad. En el cuerpo, esto se traduce en tensiones, rigidez y estrés, pues sentimos que estamos atrapados en una situación que no elegimos. El lenguaje, al estar cargado de juicios y falta de autonomía, nos hace sentir insatisfechos, resignados, e incluso resentidos. En lo emocional, la obligación genera agobio, ya que estamos enfocados en lo que no podemos cambiar y nos sentimos presionados a cumplir con algo que no deseamos, lo que mina nuestra energía y motivación.

Compromiso

En cambio, cuando actuamos desde el compromiso, todo cambia. Lo que hacemos es el resultado de una **elección consciente**. Decimos "lo que elijo" y "lo que quiero y

puedo hacer", reconociendo nuestras propias capacidades y responsabilidades. En el cuerpo, el compromiso se siente liberador, relajado, porque somos conscientes de que estamos eligiendo lo que hacemos y no estamos sometidos a una imposición. El lenguaje se vuelve positivo, constructivo y orientado hacia una visión declarada de lo que queremos lograr. El compromiso trae consigo una sensación de **libertad**, de paz interior, ya que estamos en armonía con nuestras decisiones y con el impacto que estas tienen en nuestra vida y entorno. Emocionalmente, el compromiso genera disfrute y satisfacción, porque sabemos que nuestras acciones están alineadas con lo que realmente valoramos y deseamos

La confianza

La confianza es la base sobre la que se construyen las relaciones y los acuerdos. Según el coaching ontológico, la confianza no es algo abstracto, sino que se nutre de cuatro juicios fundamentales: **sinceridad, competencia, credibilidad e involucramiento**.

Sinceridad: La sinceridad es la coherencia entre lo que decimos en público y lo que pensamos o compartimos en privado. Ser sinceros implica hablar con transparencia y honestidad, evitando las dobles intenciones o las contradicciones. La confianza se refuerza cuando las personas sienten que nuestras palabras reflejan genuinamente quiénes somos y lo que pensamos.

Competencia: Este juicio tiene que ver con el "saber hacer". Confiamos en alguien cuando percibimos que tiene las habilidades, el conocimiento y la experiencia necesarios para llevar a cabo lo que promete o lo que se espera de él. La competencia no es solo técnica, sino también actitudinal; se trata de demostrar que podemos cumplir con lo que se nos confía.

Credibilidad: La credibilidad surge del cumplimiento de las promesas. Es la certeza de que quien promete algo lo hará realidad, porque ya ha demostrado ser confiable en el pasado. Cada promesa cumplida refuerza nuestra credibilidad, mientras que cada incumplimiento pone en duda nuestra palabra y nuestra capacidad de cumplir compromisos.

Involucramiento El involucramiento es el compromiso con el compromiso. Va más allá de cumplir con lo mínimo; es estar presente al 100%, mostrando interés, dedicación y disposición para cumplir con lo que se acordó. Las personas confían en quienes se muestran realmente comprometidos, no solo con las tareas, sino con el propósito detrás de ellas.

En conjunto, estos cuatro juicios son como las patas de una mesa que sostiene la confianza. Si una falla, toda la estructura puede tambalearse. Reflexionar sobre cada uno de estos aspectos nos permite identificar cómo podemos fortalecer la confianza en nuestras relaciones, tanto personales como profesionales.

La confianza es la base sobre la que construimos nuestras relaciones, nuestros acuerdos y, en última instancia, nuestros logros. No es algo abstracto, sino un pilar que se sostiene sobre cuatro elementos clave: sinceridad, competencia, credibilidad e involucramiento. Estos juicios no solo definen qué tan confiables somos para los demás, sino también qué tan fuertes son las conexiones que construimos.

Imaginemos un árbol que representa el logro de nuestros resultados. La raíz principal de este árbol es la **confianza plena**. Sin ella, no hay base para que crezcan relaciones sólidas ni para que nuestros compromisos prosperen. La confianza plena abarca tanto la relación con nosotros mismos como con los demás, y se construye desde una mezcla de honestidad, habilidad, cumplimiento de promesas y una dedicación auténtica. Cuando la confianza falta, nuestras relaciones se tambalean, y los resultados se vuelven inciertos.

A medida que crece, el árbol desarrolla **relaciones nutritivas**, sus ramas más fuertes. Estas relaciones se basan en el respeto, la empatía y la comunicación genuina. Son los lazos que nos sostienen emocionalmente y nos impulsan a alcanzar metas compartidas. Al nutrir nuestras relaciones, fortalecemos la red que nos apoya en los desafíos y celebra con nosotros los logros.

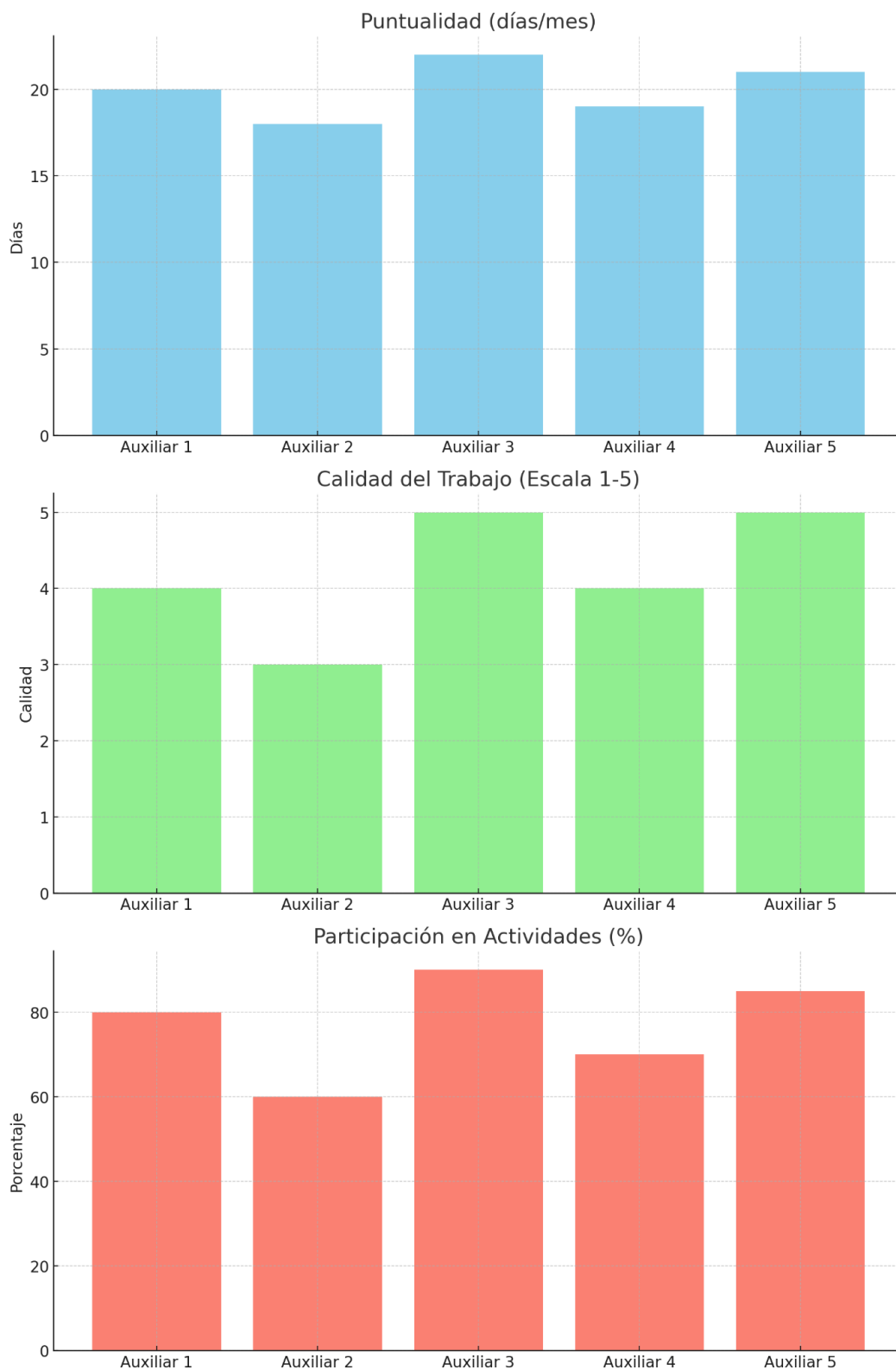
El tronco del árbol simboliza el **compromiso intencional**. Este no surge de la obligación, sino de una elección consciente de actuar con propósito. Es el soporte central que conecta nuestras raíces de confianza con las acciones que nos llevan a resultados. Estar comprometidos al 100% significa estar presentes, comprometernos no solo con las tareas, sino también con el impacto que queremos generar.

Finalmente, las hojas y frutos del árbol son nuestras **acciones proactivas**. Estas representan el movimiento, la energía que ponemos en marcha para hacer realidad lo que soñamos. Tomar la iniciativa, anticiparnos a los desafíos y responder a las oportunidades son las claves para que este árbol dé frutos abundantes.

Cuando cuidamos las raíces de la confianza, fortalecemos nuestras relaciones, nos comprometemos de manera intencional y actuamos proactivamente, el árbol crece fuerte y pleno. Este enfoque no sólo transforma los resultados que logramos, sino también la forma en que vivimos y nos relacionamos con quienes nos rodean.



VIII. Anexos: Gráficos Iniciales

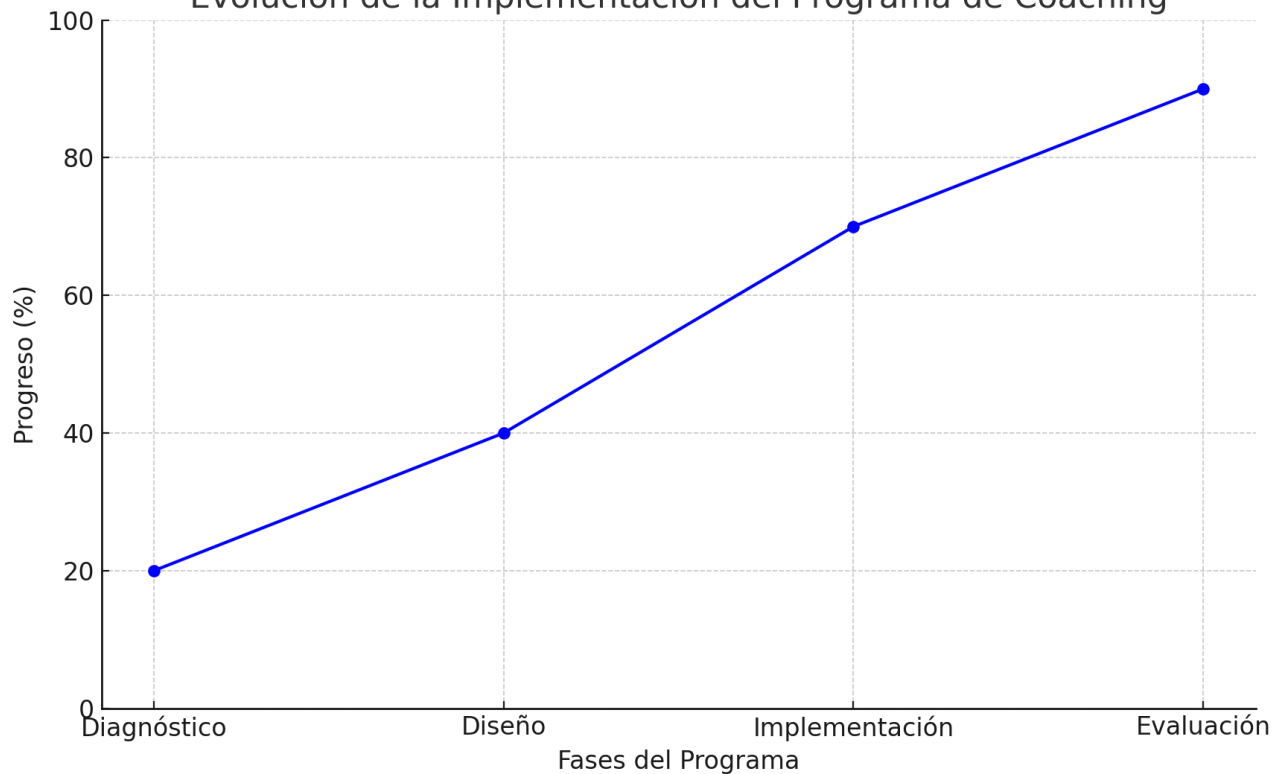


Centro Integral Formativo - Ser Líder

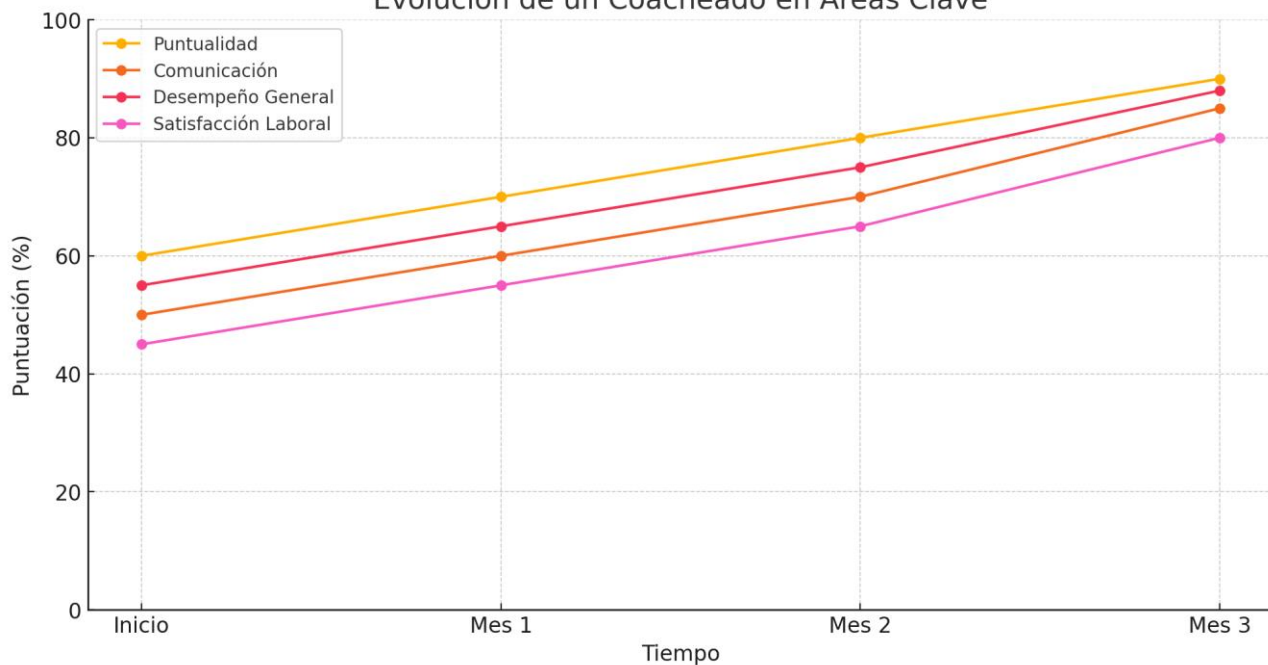
Sede Presencial: Labardén 669, Bernal, Buenos Aires, Argentina

Sede Virtual para Iberoamérica: www.centroserlider.com

Evolución de la Implementación del Programa de Coaching



Evolución de un Coacheado en Áreas Clave



Centro Integral Formativo - Ser Líder

Sede Presencial: Labardén 669, Bernal, Buenos Aires, Argentina

Sede Virtual para Iberoamérica: www.centroserlider.com

1. Planilla de Evaluación Inicial

Objetivo: Diagnóstico del punto de partida, identificación de habilidades y áreas de mejora.

Criterio	Calificación (1-5)	Comentarios
Puntualidad y asistencia	2	Frecuentes llegadas tarde; necesita mejora.
Calidad en la ejecución de tareas	3	Cumple con lo básico, pero sin detalles.
Actitud frente al trabajo	3	Motivación media; a veces desinteresado.
Comunicación con colegas y docentes	2	Tiende a evitar discusiones y feedback.
Manejo de emociones	2	Se muestra nervioso en situaciones de estrés.

2. Planilla de Evaluación de Primer Progreso

Objetivo: Evaluar la implementación de las primeras acciones de mejora.

Criterio	Calificación (1-5)	Comentarios
Adopción de nuevas prácticas	3	Ha mejorado en la puntualidad.
Participación en talleres	4	Participa activamente en sesiones grupales.

Cambios en comunicación	3	Se expresa mejor, pero necesita más confianza.
Aplicación de feedback	3	Aplica algunas sugerencias de manera gradual.
Manejo emocional	3	Ha mejorado en control, pero sigue trabajando en ello.

3. Planilla de Evaluación de Comunicación y Trabajo en Equipo

Objetivo: Medir avances en habilidades interpersonales y trabajo colaborativo.

Criterio	Calificación (1-5)	Comentarios
Feedback constructivo	4	Aporta ideas y recibe críticas positivamente.
Participación en dinámicas grupales	4	Colabora con entusiasmo en actividades.
Uso del lenguaje generativo	3	Ha empezado a usar frases más positivas.
Resolución de conflictos	3	Aborda problemas con menos confrontación.
Empatía y apoyo	4	Se muestra más solidario y cooperativo.

4. Planilla de Evaluación de Gestión del Tiempo y Responsabilidad

Objetivo: Evaluar la capacidad para gestionar el tiempo y el compromiso con sus tareas.

Criterio	Calificación (1-5)	Comentarios
Cumplimiento de horarios	4	Puntual en la mayoría de las ocasiones.
Organización de actividades	3	Mejora en la priorización de tareas diarias.
Capacidad para priorizar tareas	3	A veces se distrae con tareas menos urgentes.
Actitud proactiva	3	Muestra disposición a ayudar fuera de su rol.
Consistencia en la mejora	3	Sigue trabajando en algunos hábitos.

5. Planilla de Evaluación de Actitudes y Creencias Limitantes

Objetivo: Identificar cambios en las creencias limitantes y la adopción de creencias habilitadoras.

Criterio	Calificación (1-5)	Comentarios
Reconocimiento de su rol	4	Se percibe más valioso dentro del equipo.
Nivel de autoevaluación	3	Comienza a reflexionar sobre sus acciones.
Cambios en percepción de capacidades	4	Más seguro de sus habilidades.
Aceptación de nuevas responsabilidades	3	Acepta nuevos desafíos, pero con cautela.
Impacto de acciones en el entorno	4	Notablemente más comprometido con la comunidad.

6. Planilla de Evaluación Final y de Reconocimiento

Objetivo: Evaluar el desempeño global y reconocer logros alcanzados.

Criterio	Calificación (1-5)	Comentarios
Integración de aprendizajes	4	Aplica constantemente lo aprendido.
Cambios en calidad del trabajo	4	Mejora notable en la calidad de sus tareas.
Participación en mejora continua	4	Colabora activamente en propuestas de mejora.



Reconocimientos recibidos	5	Felicitado por docentes y directivos.
Satisfacción laboral y motivación	4	Muestra una actitud positiva y proactiva.



Centro Integral Formativo - Ser Líder

Sede Presencial: Labardén 669, Bernal, Buenos Aires, Argentina

Sede Virtual para Iberoamérica: www.centroserlider.com