

Modelo de Gerencia Académica, a través del Coaching docente en las Asesorías Académicas

Odris González

Dra. en Ciencias Humanas. Lic. en Educación. Magíster en Orientación Educativa. Profesora Asociado e investigadora de la Universidad del Zulia. Directora del Centro de Orientación de la Facultad de Arquitectura y Diseño.

E-mail: odgonzal@hotmail.com

Joldry León

Auxiliar de investigación. Proyectista. Estudiante de Ingeniería Química. E-mail: joldryl@hotmail.com

Lislie González

Auxiliar de investigación. Odontóloga.

E-mail: lislie@hotmail.com.

Resumen

Este artículo pretende dar a conocer el diseño de un modelo estratégico de gerencia académica, para ser aplicado en las asesorías académicas de la Facultad de Arquitectura y Diseño de LUZ. Esta propuesta concibe al docente en el rol de un coach dentro de las Instituciones educativas en su desempeño laboral, como asesor académico. La misma se basa en un enfoque sistémico holístico, centrado en los procesos humanos, ayudando a sus alumnos a descubrir el talento que tienen e inspirándolos a su vez, para que lleven a cabo lo mejor de su desarrollo personal- académico. Se fundamenta en la teoría de Pam Richardson (2005), el Coaching Personal. Con este programa se busca promover espacio para el diálogo interno y la reflexión colectiva de los estudiantes que participaran, buscando tanto el éxito personal como profesional, propiciando un clima de apertura hacia la reingeniería humana, fomen-

Recibido: 15-04-2012 ~ Aceptado: 17-06-2012

tando así, los cambios en su personalidad. Es importante señalar que cada profesor tiene a su cargo diez (10) alumnos asignados para su asesoramiento académico.

Palabras clave: Docente, asesorías, académica, Coaching.

A Model for Academic Management through Teacher Coaching in Academic Advising

Abstract

This article intends to divulge the design for a strategic management model to be applied in academic advising in the School of Architecture and Design at LUZ. The proposal conceives the teacher in the role of a coach in his job as an academic advisor at the educational institution. This viewpoint is based on a systemic, holistic approach, centered on human processes, helping students to discover their talents and inspiring them so that they give their best in their personal and academic development. It is based on the personal coaching theory of Pam Richardson (2005). The program seeks to promote a space for internal dialog and collective reflection by the participating students, looking for personal as well as professional success, propitiating a climate of openness toward human re-engineering, thereby promoting personality changes. It is important to point out that every teacher has ten (10) students assigned to receive his or her academic advice.

Keywords: Teacher, advising, academic, coaching.

Introducción

Preocupados por mejorar la calidad de la enseñanza, la Facultad de Arquitectura Diseño de la Universidad del Zulia, a través del Centro de Orientación ha generado un programa de ayuda permanente que permitirá dar respuestas efectivas a los problemas relacionados

con el rendimiento académico de sus estudiantes, tales como: desmotivación, deserción escolar, bajo rendimiento, poca participación en clase, dificultades de aprendizaje, entre otros, buscando así, mejorar las prácticas docentes, a través de un modelo de asesorías académicas centrado en el ser humano, (estu-

diantes) desarrollado desde el docente a través del coaching personal.

Ante esta problemática se hace necesario que el docente asuma una posición más activa, directa y participativa en el proceso de prosecución del estudiante, asumiendo un papel activo, participativo e innovador, presentándose ante sus alumnos como un coach, ya que el docente universitario tiene como misión no sólo la transmisión de conocimiento, sino también, la de modelar los procesos mentales y los valores éticos, con que los nuevos profesionales se enfrentaran a las situaciones y a los problemas, ya no académicos, asumiendo la responsabilidad y el compromiso con su entorno (Gutiérrez, 2003).

Esta situación alerta a la comunidad universitaria sobre la necesidad de invertir tiempo y esfuerzo en el desarrollo y puesta en marcha de programas académicos que generen resultados positivos en el desempeño de sus estudiantes, ayudándoles a detectar a tiempo las necesidades presentadas por ellos, para ser abordadas con mayor eficacia.

Por ello, los nuevos modelos educativos ameritan un cambio radical, donde el estudiante sea el actor principal de su proceso académico, acompañado de su profesor asesor, figurando como un coach en su quehacer académico, ayudando a desarrollar en sus alumnos habilidades

y destrezas para el logro de una profesión de calidad, aprovechando al máximo el nivel de influencia y poder que ejerce el docente universitario, sobre sus educandos.

En este orden de ideas, las universidades deben enfocarse hacia nuevas estrategias y recursos que favorezcan el aprendizaje, centrandose su atención en el desarrollo del hombre nuevo que se quiere formar, el cual debe ser en esencia un hombre integrado, vital, libre, trabajador, consciente de sí mismo, responsable, amoroso y productivo; que tenga como opción vital el ser en lugar del tener, animado por un impulso de crecimiento y realización personal, enrumbandose hacia la construcción de una sociedad que promueva su crecimiento y realización profesional (Silíceo, 1999).

Bajo esta perspectiva, son los docentes los que estarán comprometidos con el desarrollo pleno de sus estudiantes, aportándole un valor agregado a su labor docente como es el asesoramiento personal de los estudiantes a su cargo, en la búsqueda de mayor calidad en su prosecución académica, y de vida, logrando así, la transformación plena de sus alumnos.

En tal sentido, se hace necesario desarrollar un modelo eficaz para gerenciar la academia con efectividad, que permita medir el impacto del docente en el cambio de la cultura de sus seguidores (alumnos), a

través de un programa de asesoramiento académico-personal, que incluye la capacitación y el desarrollo personal de sus alumnos, mostrando al docente como un verdadero entrenador de los procesos de enseñanza aprendizaje.

Para este artículo es el docente la figura central del proceso, ya que todo girara en torno a su desempeño laboral como un coaching personal con sus estudiantes. A partir de esta reflexión, se hace evidente que el nuevo docente que requieren las universidades del futuro, es un docente caracterizado por la promoción y construcción de una cultura personal e institucional sana, basada en la responsabilidad y el compromiso asumido por sus alumno en su realidad académica, personal y profesional, fomentando el trabajo eficaz en todas las áreas de su vida.

Desde este punto de vista, será el docente un coaching personal, en su desempeño laboral, ayudando al estudiante en su prosecución estudiantil a desarrollar una cultura de responsabilidad y compromiso con sus objetivos de vida, a través de las asesorías académicas, logrando así manejar con eficacia su inteligencia, la capacidad para pensar, la innovación, el resolver problemas, la toma de decisiones y el trabajo productivo en equipos.

Fundamentación teórica del modelo

Conceptos básicos

Existen muchas definiciones de coaching y es probable que surjan muchas más en los años venideros, sin embargo según Richardson (2005) se puede conceptualizar como un proceso que ayuda a las personas a desarrollar su verdadero potencial y a introducir cambios en su estilo de vida. El coaching es un término en inglés que al igual que la palabra "training" se traduce como entrenamiento, pero con la connotación de lo que hace un entrenador de campeones.

Siguiendo esta misma línea de ideas, se puede decir que es un proceso que consiste en acompañar a un individuo o un grupo de personas para ayudarlo a profundizar el conocimiento de sí mismo y guiarlo en el desarrollo de nuevas acciones; con el objeto de mejorar su desempeño personal y profesional para obtener resultados óptimos en sus metas de vida.

Richardson (2005) plantea que el coaching es un método fundamentado en dirigir, instruir y entrenar a una persona o a un grupo de ellas, con el objetivo de conseguir alguna meta o desarrollar habilidades específicas. Es el arte de **trabajar con los demás para que ellos obtengan resultados fuera de lo**

común y mejoren su desempeño. Entre sus técnicas puede incluir charlas motivacionales, seminarios, talleres y prácticas supervisadas, sin embargo existen muchos métodos y tipos de coaching que pueden ser adaptados a las necesidades de cada individuo.

Este proceso, está basado en una relación interpersonal, de acompañamiento, donde el coach asiste al otro, en el aprendizaje de nuevas maneras de ser y de hacer las cosas, es una reingeniería personal, es decir, el coach opera en una relación personalizada, directa con el individuo a su cargo, confrontándolo con su realidad para que puedan producirse cambios significativos en su realidad, logrando en el asesorado un autodescubrimiento de sus propias capacidades que le permitirán alcanzar el éxito en sus metas (Amador, 2009).

Aragón (2007) define, el coaching como una relación humana que existe entre el coach (entrenador, guía, motivador) y el coachee (alumno, formador y padre), tiene como propósito desarrollar la confianza del entrenado en sí mismo para que pueda tomar sus propias decisiones y asumir responsabilidades consiguiendo los objetivos o metas que se hayan propuesto al inicio del proceso.

Bajo esta perspectiva, el coach, debe ser una persona empática, carismática, que pueda crear una atmósfera de confianza y armonía,

acompañando a sus asesorados en un viaje que suele llevar a resultados satisfactorios, pero que implica momentos de enfrentamiento, ansiedad, miedo, dudas, riesgos, sentimientos, que deben ser abordados desde una perspectiva holística y humana del hombre.

En tal sentido, el coaching o entrenamiento personal pretende fundamentalmente ayudar a las personas a gestionarse a sí mismas, a gestionar sus conocimientos, habilidades, destrezas y conducta. El coach debe actuar como un espejo para sus seguidores, pero también deberá hacer que sus asesorados enfrenten la realidad de sus necesidades tomando conciencia de su propia realidad, entendiendo así, que la responsabilidad de su cambio es solo y exclusivamente de él (Maizel, 2009).

En esta misma línea de ideas, Amador (2009), considera que el coaching es un proceso de aprendizaje continuo, en donde el coach trabaja con su asesorado en una relación de mutuo interés, para alcanzar una mejor versión de sí mismo, todo esto con el fin de lograr metas y resultados, más allá de lo que el asesorado espera en un principio; además, lo que se busca con el coaching es potenciar y desarrollar las capacidades de una persona o grupos de personas para lograr objetivos concretos.

Asimismo, López (2009) señala, que el objetivo principal del coa-

ching es desarrollar la autoconfianza del coachee para que sea capaz de tomar decisiones y asumir responsabilidades, alcanzando los objetivos y metas propuestos al inicio del proceso; en el caso del educando, el proyecto de vida puede verse como el objetivo principal, pero pueden darse otros objetivos: crear hábitos de estudios, aprobar una asignatura, descubrir y desarrollar habilidades, etc.

Sin embargo, es importante destacar que para lograr que el docente pueda desarrollar una labor de coach eficazmente, requiere de un entrenamiento para adquirir las herramientas claves que le permitan desarrollar correctamente la labor de coach, tal como lo plantea el artículo 6 de las funciones y actividades que deberán desarrollar la coordinación de asesorías académicas “la formación de docentes y estudiantes colaboradores”.

Por tal razón, Milanese y Mordazzi (2008) plantean que los docentes ameritan de un entrenamiento previo para abordar con éxito los problemas presentados por sus asesorados; así como también desarrollar un trabajo holístico integrado con todos los docentes pertenecientes a la comunidad universitaria, ya que tutorizar la formación de un grupo de alumnos amerita el trabajo colectivo, multidisciplinario para facilitar el crecimiento personal y profesional de sus asesorados, haciendo énfasis en que el control de

este cambio está en manos del alumno, pero acompañado por su profesor asesor.

De esta manera, el docente debe contribuir en la creación de un ambiente propicio para la formación autodirigida, facilitando la exploración y el descubrimiento de sus competencias, siendo tolerante con sus errores, respetando sus sentimientos, expectativas y necesidades, haciéndole responsable de los resultados que obtenga en su rendimiento académico.

Estas consideraciones permiten afirmar que utilizar el coaching como una herramienta básica en la asesoría académica de los estudiantes, se puede garantizar el mayor éxito en el rendimiento académico de sus alumnos, logrando grandes cambios en las estructuras mentales de cada uno de ellos, obteniendo una nueva cultura de responsabilidad y compromiso del individuo.

El docente un constructor y promotor de una cultura de responsabilidad y compromiso, a través del coaching personal

Los recientes estudios relativos al futuro del trabajo humano, señalan que la participación, la integración, la creatividad y el empowerment, son aspectos que de manera prioritaria tienen que ser tomados en cuenta por las personas que tienen a su cargo la formación de los

individuos del futuro que liderizarán las organizaciones del mañana (Siliceo, 1999).

Esto significa que la cultura que debe prevalecer en las instituciones educativas para este siglo, estará fincada en los docentes como constructores de ambientes sanos y productivos, donde los procesos humanos fluyan a plenitud; entendiendo por procesos humanos, las distintas formas de generar una sana relación, así como también la fluidez de la energía del hombre en su relación con el otro, orientada a un proceso humano de mejoras continuas, en términos de una cultura productiva (Simmons, 2002).

De esta manera, se puede indicar que el rol desarrollado por los docentes como asesores de los futuros profesionales, estará enmarcado en ciertos principios universales, que guiarán su comportamiento dentro de la institución, reforzando aspectos tales como: la responsabilidad, el compromiso, la comunicación e información, la integración, el trabajo en equipo, la motivación, el reconocimiento, la capacitación, el desarrollo humano, la toma de decisiones, el manejo de un buen liderazgo, la delegación y el empowerment. Estas consideraciones permiten afirmar que **el docente deberá convertirse en un guía y promotor del capital humano de su institución**, ya que es su responsabilidad la formación de los futuros profesionales.

En este orden de ideas, se hace necesario destacar la nueva cultura de la responsabilidad y el compromiso que debe ser asumida por los estudiantes, como factor clave del proceso de transformación personal, ya que la misma se genera y se transmite a través de los anteriores procesos mencionados, favoreciendo la libertad, la autonomía, la auto motivación, y el autocontrol en los estudiantes que la conforma (Siliceo, 1999).

En consecuencia se hace necesario profundizar más sobre la realidad del profesional que se quiere desarrollar en las universidades, lo cual implicaría entrar a examinar aspectos muy personales y emotivos que ameritan en muchos casos una ayuda personalizada, generando nuevos modelos de asesoramiento académico, basados en el coaching personal, guiado por el docente.

Modelo de Gerencia Académica, trabajado por el docente universitario a través de la asesoría académica (Coaching Personal)

Aclarando algunos conceptos básicos para la propuesta, y contextualizando las Asesorías Académicas según la Normativa vigente para la Universidad del Zulia en sus artículos 1 y 2:

“Artículo 1: Las asesorías se conciben como un proceso de asesoramiento académico dirigido contribuir con la formación integral del

estudiante y se concibe como una política institucional que busca desarrollar en forma sistemática programada y con acciones tendentes a propiciar el mejoramiento continuo del desempeño académico y la función docente. Artículo 2. Su finalidad es promover el mejoramiento del desempeño de los actores que interactúan en el proceso de enseñanza y aprendizaje: docente, estudiante, a través de la integración de la docencia, aprendizaje, orientación, administración académica, los servicios de apoyo académico y de desarrollo estudiantil (p1).

Partiendo de esta definición, se puede comenzar por explicar los aspectos más relevantes que fundamentan el Modelo de Gerencia Académica, basado en un proceso de acompañamiento, que establece una colaboración estrecha y efectiva entre el docente fungiendo como un coach y sus alumnos asesorados, como sus coachee, propiciando su compromiso con el desarrollo pleno e integral del estudiante.

Este modelo se encuentra encaminado a crear en el alumno un **"espíritu productivo"** que le ayude a ser consciente de su realidad académica y le anime a controlar, transformar y responsabilizarse de su propia vida, a través de un programa educativos institucionalizado que fomente cotidianamente actitudes de compromiso, responsabilidad, creatividad, lealtad, respeto al otro, satisfacción personal, con base en los valores predominantes de la organiza-

ción educativa, acompañado directamente por el docente.

Bajo esta perspectiva, surge la necesidad de crear un modelo de acompañamiento personal, dirigido a los estudiantes, desarrollado a lo largo de sus estudios universitarios, facilitando su integración y la prosecución en sus estudios. El modelo educativo, estará sustentado en los procesos humanos, enmarcado en el desarrollo personal de sus estudiantes, es decir, individualizado, fundamentado en las necesidades de cada uno de los individuos que participan del programa, atendidos por el docente en su rol de asesor académico, ofreciendo oportunas asesorías para la superación de sus dificultades tanto académicas, como de índole personal.

De esta manera, se propone un modelo de intervención integral, basado en el coaching personal, desarrollado por los docentes a través de las asesorías académicas, dentro de la universidad del Zulia, Facultad de Arquitectura y Diseño. Esta nueva dinámica de trabajo, amerita un gran compromiso en la línea de trabajo social, donde se requiere de un docente dispuesto y entregado al asesoramiento individual de sus estudiantes, manejando un liderazgo eficaz que refuerce cotidianamente los cambios requeridos en sus asesorados, a través de un sistema de seguimiento sistémico, abierto y continuo de participación, posibilitando una re-estructuración del esti-

lo de vida de cada estudiante a su cargo, asumiendo un nuevo paradigma de vida productivo con metas claras.

Este modelo de intervención está dirigido a los estudiantes que conforman la Facultad de Arquitectura y Diseño, desde que ingresa a la institución (1er semestre hasta que egresan 10mo semestre), facilitando su proceso de egreso en el mundo laboral, desarrollándolo paso a paso a lo largo de su estadía en la carrera, pasando por diferentes niveles de capacitación, hasta lograr en el individuo la madurez que le permita asumir un sentido de responsabilidad, compromiso y pertenencia hacia lo que está haciendo, contribuyendo así, aprovechar los niveles más elevados del genio y de la motivación del ser humano, logrando desarrollar en los estudiantes un nuevo esquema mental, acompañado de nuevas habilidades, destrezas y hábitos que le permitirá ser efectivo en cualquiera de sus áreas de vida a través de un desempeño apasionado (Covey, 2007).

Por consiguiente, el modelo propuesto se basa en un enfoque holístico y sistémico, vinculando e internalizando hábitos personales que llevan al estudiante hacia un recuadro de sus valores, intereses, métodos de estudios y herramientas de trabajo, se fundamenta en el ser humano, orientado hacia el cambio de estructuras mentales, para adoptar los nuevos esquemas planteados

por la sociedad del conocimiento, que le permita al estudiante la posibilidades de alcanzar los resultados esperados por él, y sobre todo que sean sostenibles en el tiempo.

Esta visión pedagógica que se pretende desarrollar en esta propuesta, ubica al modelo en un enfoque gestáltico, en el cual se espera que el individuo redescubra todo su potencial a través de su propia experiencia, centrándose en el pleno desarrollo de la personalidad, logrando así que a través del asesoramiento académico personalizado, los individuos aprendan a conocer cuáles son sus capacidades, habilidades, intereses, destrezas y limitaciones, para un mejor funcionamiento tanto en su contexto individual, como en el contexto educativo (Richardson, 2005).

En esencia, el programa se centra en un proceso holístico y dinámico que va desde adentro (el ser humano) hacia fuera, a la transformación del ser humano y por ende la transformación de la organización educativa, asumiendo los estudiantes una nueva cultura de compromiso y responsabilidad, la cual será proyectada a través de toda la organización, pero no impuesta, sino lograda por medio de un proceso continuo y sistémico de entrenamiento, acompañado por el docente para generar en sus alumnos, una actitudes favorable en el desempeño de sus roles (Covey, 2007).

Este modelo de intervención, será desarrollado en dos modalidades

des de trabajo: asesorías individuales y grupales (talleres de crecimiento) fomentando el rendimiento académico, a través del mejoramiento continuo del desempeño de los actores responsables del proceso de enseñanza-aprendizaje, asumiendo el docente su rol de coach, trabajando en las distintas áreas que considere más prioritarias con cada uno de sus asesorados, en conjunto con un equipo interdisciplinario que incluyen psicólogos y orientadores para asesorar algunas áreas críticas relacionadas directamente con estas profesiones.

En tal sentido, la visión sistemática del programa guiara el proceso social como grupo de crecimiento personal, donde el trabajo grupal será base fundamental en el desarrollo de todas las actividades planificadas por el docente con su grupo de estudiantes.

Objetivos generales del modelo

Dentro del marco de esta temática se desarrolla una propuesta llamada Modelo Gerencia Académica, el cual busca involucrar a los docentes de las diversas áreas del conocimiento con sus estudiantes directamente en una relación de coach y coachee, dando respuesta a situaciones puntuales relacionadas con su prosecución estudiantil. Entre sus objetivos se encuentran:

- Estimular a los estudiantes a mejorar su estilo de vida, y por ende su rendimiento académi-

co, a través del programa coaching personal.

- Desarrollar en el individuo el sentido de responsabilidad y compromiso hacia su desempeño educativo.

Otros de los objetivos específicos que se pretenden conseguir, implantando este modelo en las universidades es:

- Fortalecer el trabajo en equipo, la cultura productiva, mejorando sistemáticamente sus ambientes de trabajos.
- Mejorar el contacto y el diálogo personal del docente con sus alumnos, a través de las entrevistas tanto abiertas como estructuradas para conocer información valiosa que pueda ser usada para mejorar o reforzar la cultura existente.
- Promover un alto nivel de energía positiva y productiva, orientado a resultados satisfactorios.

Cabe destacar que el modelo propone ser un programa de desarrollo estratégico cuyo objetivo es generar condiciones óptimas que permitan la implementación de procesos de cambios en la personalidad de cada individuo que participa del programa, ya que es una realidad confirmada, cuando el alumno mejora su área personal-social, se logran mejoras sustanciales en su rendimiento académico (Richardson, 2005).

El mismo, se focaliza en los procesos de crecimiento personal, desarrollados a través del acompañamiento del docente en un proceso de enseñanza aprendizaje guiado (coach), utilizando una metodología interactiva de aprendizaje dinámico, donde el individuo parte desde su propia experiencia, logrando reconocer sus propias fortalezas y debilidades, que le permitirá visualizar mejor su futuro hacia el éxito académico.

Metodología desarrollada en la propuesta de intervención

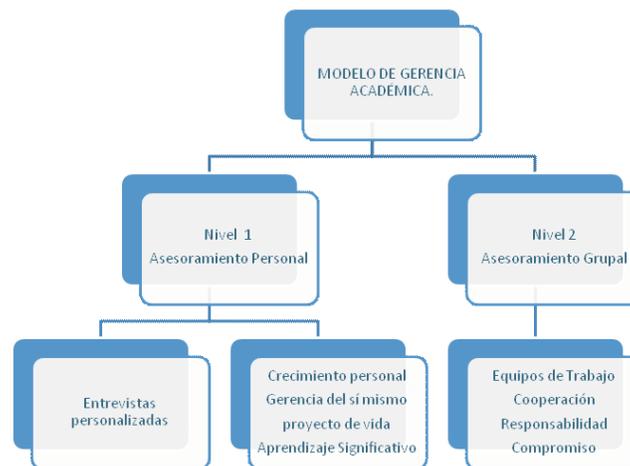
El Modelo de Gerencia Académica consiste específicamente en desarrollar un conjunto de actividades articuladas hacia dos grandes niveles de la vida humana, propi-

ciando así en el estudiante actitudes positivas, que le permita alcanzar el éxito académico y personal, promoviendo principios y valores poderosos como agentes movilizados y activadores de la organización.

El programa se desarrollara en dos modalidades específicas:

1. Asesorías individuales (entrevistas), abiertas y estructuradas, donde se obtendrá información clave para trabajar hacia el fortalecimiento de la cultura de responsabilidad y compromiso que se espera desarrollar en el individuo.
2. Asesoramiento grupal: Talleres, seminarios, y jornadas de trabajo grupal, en un proceso interactivo, basados en modelos de aprendizaje dinámicos y generativos, con apoyo visual, au-

GRÁFICO 1



Fuente. Modelo de Gerencia Académica (2010).

ditivo y de feedback instantáneo aplicando técnicas grupales e individuales adaptadas a cada situación.

Niveles de Operacionalización del Programa

El modelo se orienta a trabajar sobre dos niveles claves para desarrollar el cambio El nivel Personal y el nivel grupal:

a. **Nivel personal:** Los estudiantes focalizaran su vida con base en su propia visión, misión, valores, principios y experiencia, desarrollando a lo largo de su vida, armonizando su quehacer profesional con su vida privada, particularmente en

cuanto a sus roles y responsabilidades en la organización.

Se hace necesario, centrarse en este primer nivel, ya que el mismo es la base fundamental de los siguientes niveles.

Este primer modelo tiene como objetivo clave, lograr confrontar al alumno con su realidad; con sus experiencias y vivencias, sin embargo es importante señalar que este proceso debe realizarse de una forma suave, pero firme, donde el docente servirá de lazarillo a sus alumnos asesorados, ayudándoles a conocerse a sí mismo, sus cualidades, habilidades, destrezas e intereses. Este modelo de gerencia académica fortalecerá la relación alumno- profe-

TABLA 1. Contenidos programáticos

MODULO 1. Personal	CONTENIDO
Allanando el terreno	Conocimiento de sí mismo. Manejo de necesidades Cultivando estilos de vida sanos. Autoestima
Poner los cimientos	Toma de conciencia. Encontrar su propia voz. Motivación personal.
Construir la vida ideal	Aprovechando el talento Desarrollando competencias básicas.
Proyecto de vida	Visión, Disciplina, Pasión y conciencia. Metas de vida.
Estilos de Aprendizaje	Aprendizaje significativo. Inteligencias múltiples Coeficiente mental triádico
Modalidades de estudios.	Cómo aprendo? Principios del aprendizaje.
Procesos vocacionales	Reafirmación vocacional

Fuente: Coaching Personal. Richardson (2005).

TABLA 2. Contenidos programáticos

MODULO 2. Grupal	CONTENIDO
Liderazgo Personal	Inspirarse a encontrar su propia voz. Liderizar su vida.
Trabajo en equipo	Valores compartidos. Servicio al otro. Ganar ganar Cooperación.
Comunicación asertiva	Relaciones interpersonales. Aprender a escuchar. Escucha empática.
Compromiso y responsabilidad.	Entender el cambio de paradigma. Filosofía de vida

Fuente: Modelo de Gerencia Académica (2010).

sor, permitiéndole al estudiante un mejor desempeño en sus actividades académicas, favoreciendo su prosecución estudiantil, obteniendo resultados satisfactorios.

b. **Nivel grupal:** Fomentar el trabajo en equipo, buscando valores compartidos que permitan una actuación creativa e independiente y autorrealizante, buscando el éxito personal y institucional, mediante la motivación, la cooperación, la colaboración y sobre todo el respeto mutuo, generando así, una reingeniería automática que lleva al estudiante a tener mayor probabilidad de éxito tanto en su vida, como en su carrera académica.

Este segundo modulo o nivel grupal, está dirigido a la socialización del estudiante con su entorno académico, activando procesos específicos de comunicación asertiva que le permitirá al estudiante relacionarse satisfactoriamente en una

relación de ganar ganar en todos sus contextos de vida, dándole un valor agregado a su desarrollo personal.

Conclusión

En conclusión el modelo propuesto pretende ayudar a los estudiantes a descubrir sus talento para mejorar y optimizar su desarrollo personal y profesional, este Modelo de Gerencia Académica, consiste en un conjunto de actividades planificadas, sistematizadas y desarrolladas, con un grupo de estudiante (10) asignados por la comisión de Asesorías Académica, de la Facultad de Arquitectura y Diseño de la Universidad del Zulia, guiadas por el docente, en su rol de Coach personal, contribuyendo activamente a la formación de los estudiantes.

El mismo se basa en un enfoque sistémico, holístico, focalizado en los procesos humanos: responsa-

bilidad, compromiso, respeto, comunicación, motivación, autoestima, liderazgo, valores, ética, cooperación, creatividad, donde se busca desarrollar en los individuos que participan del programa un alto nivel de compromiso con su profesión, así como también, lograr un cambio en su personalidad, generando en el estudiante, competencias claves, que serán puestas en prácticas para un mejor desenvolvimiento de la profesión, ganando de este modo, una nueva cultura sana y productiva, tanto para el estudiante como para la institución educativa.

Referencias Bibliográficas

- ARAGÓN (2007). **Coaching Educativo**. Federación AECOP. Consultado en línea: <http://aecop.net/2007/10/coaching-educativo/> España.
- AMADOR, P. (2009). **El juego de la rueda de la vida**. Editorial LID. México.
- COVEY, S. (2007). **El 8vo Hábito. De la efectividad a la grandeza**. Editorial Paidós. Barcelona España.
- LÓPEZ, O. (2009). **Coaching educativo: Reflexiones sobre el papel del Coaching en la formación de la comunidad educativa**. Revista el Rincón del coach. Consulta en línea <http://www.tisoc21sl.com/el-rincon-del-coach/coaching-educativo-reflexiones-sobre-el-papel-del-coa-ching-en-la-formacion-de-la-comunidad-educativa.php>.
- GUTIÉRREZ, M. (2003). **Liderazgo transformacional en el docente universitario**. Revista Virtual Educación Superior. Volumen N°1, Abril 2003. Panamá.
- MILANESE, R.; MORDAZZI, P. (2008). **Coaching Estratégico**. Cómo transformar los límites en recursos. Editorial Herder. México.
- MAISEL, E. (2009). **Coaching para el creativo que hay dentro de ti**. Editorial Obelisco. España.
- CONSEJO CENTRAL DE PREGRADO (2011). **Normativa para el proceso de las asesorías Académicas de la Universidad del Zulia**. Consejo Universitario. Maracaibo, Venezuela.
- RICHARDSON, P. (2005). **Coaching Personal**. Guía práctica para descubrir y desarrollar sus propias capacidades. Ediciones Parramon S.A. Barcelona España.
- SILICEO, A. y otros (1999). **Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional. Hacia una organización competitiva**. Ediciones Mc Graw Hill. México.
- SIMMONS, A. (2002). **Competitividad Gerencial**. D.C. Ediciones Mc Graw Hill. Colombia. Bogotá.
- WALDEMAR de G. y otro (2002). **Capital Intelectual**. Administración Sistemica. Ediciones Mc Graw Hill. México.
- WOLK, L. (2007). **Coaching en acción**. El arte de soplar las brasas. Editorial Gran Aldea. Argentina.