



Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Jalisco, Estado de México. 7223898478

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

Año: VII Número: Edición Especial Artículo no.:16 Período: Diciembre, 2019.

TÍTULO: Estrategias basadas en coaching para la formación de profesionales - emprendedores en la universidad Uniandes-Quevedo.

AUTORES:

1. PhD. Dionisio Vitalio Ponce Ruiz.
2. PhD. Lyzbeth Kruscthalia Álvarez Gómez.
3. PhD. Danilo Augusto Viteri Intriago.
4. Máster. Pamilys Milagros Moreno Arvelo.

RESUMEN: Una profunda reflexión sobre las relaciones que se dan entre el coaching, los procesos de formación de emprendedores y líderes transformacionales en la universidad y la gestión de entornos de transposición socio formativa durante el desarrollo de los proyectos de grado en la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES-Quevedo) es realizada en esta investigación. Se parte de la problemática real que hoy aparece en el ámbito educativo universitario en relación a como estas instituciones educativas-formativas aseguran los profesionales que la sociedad requiere para transformar desde un liderazgo activo.

PALABRAS CLAVES: coaching, titulación, emprendimiento, formación y Pedagogía.

TITLE: Coaching-based strategies for the training of professionals - entrepreneurs at Uniandes-Quevedo university.

AUTHORS:

1. PhD. Dionisio Vitalio Ponce Ruiz.
2. PhD. Lyzbeth Kruscthalia Álvarez Gómez.
3. PhD. Danilo Augusto Viteri Intriago.
4. Máster. Pamilys Milagros Moreno Arvelo.

ABSTRACT: A deep reflection on the relationships between coaching, the training processes of entrepreneurs and transformational leaders at the university and the management of formative partner transposition environments during the development of undergraduate projects at the Autonomous Regional University of the Andes (UNIANDES-Quevedo) is carried out in this research. It is part of the real problem that today appears in the university educational field in relation to how these educational-formative institutions ensure the professionals that society requires to transform from active leadership.

KEY WORDS: coaching, title, entrepreneurship, training and pedagogy.

INTRODUCCIÓN.

La realidad asociada a los procesos de gestión de la formación de profesionales como emprendedores en la universidad UNIANDES-Quevedo, revela:

- Limitaciones en el empleo de nuevas metodologías o herramientas comunicacionales para la gestión de los procesos de titulación, producto al desconocimiento que tienen muchos tutores de las posibilidades pedagógicas orientativas que tienen tanto el coaching como la PNL para el empoderamiento de los estudiantes que se encuentra inmersos en procesos de titulación.

- Los diálogos académicos, los foros científicos y las reuniones de preparación de los cursos donde se aborden las temáticas relativas a la formación profesional en las universidades, aún tratan de modo insuficiente, el empleo de las metodologías actuales del coaching educativo y la Programación Neuro Lingüística como herramientas formativas.
- Inexistencia de cursos de formación en cuanto al empleo de la PNL y el Coaching en la educación universitaria con intención de desarrollar procesos investigativos.
- Limitaciones en la gestión de los procesos de titulación, por parte de los tutores producto al desconocimiento de los métodos generales y particulares de la ciencia para su empleo en la investigación científica, lo cual impide reconocer como pudieran ser empleados el Coaching y la PNL a partir de sus recursos por parte de docentes asignados a las tareas de tutoría de trabajos de grados.

DESARROLLO.

Al revelarse una contradicción esencial que se expresa en la intencionalidad universitaria de alcanzar procesos de titulación de calidad en relación a la práctica limitada de herramientas novedosas en la gestión de los procesos de titulación, ello conduce a plantear el problema de investigación revelado *¿Cómo contribuir a la formación de profesionales emprendedores a partir de sus procesos de titulación universitarias?* Objetivo General: Desarrollar una estrategia de gestión de tutorías mediante el empleo del coaching para empoderar a los estudiantes de las carreras de la universidad UNIANDES-Quevedo en los ámbitos de la innovación y el emprendimiento empresarial.

Justificación de la investigación.

La comunidad científica, desde las reflexiones de autores como Tobón (2008), (Fuentes Homero, 2010), (Hurrutinier Pedro, 2007), (Didriksson Axel, 2009), (Morin Edgar, 1999), establece un debate a nivel universal sobre cómo lograr universidades donde la excelencia en la formación profesional

contribuya al logro de egresados pertinentes, ciudadanos emprendedores y líderes desde los ámbitos universitarios. En esos elementos se sustenta un amplio espectro de opiniones, corrientes de pensamiento y teorías que sirven para entender esta búsqueda. Ello revela que aún existen vacíos epistemológicos y metodológicos. Estos vacíos han conducido históricamente a procesos fragmentados al interior de las universidades, a poca coherencia en el desarrollo de la función académica – investigativa, la cual se expresa en la falta de una producción científica verdaderamente transformadora que genere innovación y desarrollo en los contextos donde los futuros profesionales actúan, a partir del desarrollo de sus procesos de titulación, mediante la gestión de proyectos investigativos que luego sean transformados en empresas. Ello permite ahondar en el *coaching educativo, la trasposición sociocultural, y la socia formación como herramientas*, siendo este un desafío al cual se tiene la responsabilidad de atender

Metodología.

La investigación que se presenta se inscribe en la modalidad cuali-cuantitativa, al trabajar dinámicas de ambas modalidades. Se aplica además la investigación acción, como lógica cualitativa para lograr la potenciación de la introducción de los resultados.

La investigación se realiza tomando en cuenta la investigación acción participativa, como modalidad, al desarrollar un proceso sistemático de inmersión en la realidad educativa, desde nuestra tarea como responsable del grupo de trabajo que lidera la gestión de los trabajos de grado que aportan al indicador titulación en la universidad UNIANDES-Quevedo, se emplean métodos de diagnóstico, aplicando la observación, el análisis, así como la inducción deducción, la modelación y el método sistémico, con el fin de revelar desde lo empírico, el estado actual de los procesos de gestión de la tutoría en la universidad UNIANDES. Se ha considerado el hecho de que los estudiantes que se encuentra en tutoría, como promedio por cursos no alcanzan el valor de 100, para establecer que estamos en una

investigación, donde el universo de la muestra coincide con la población, así mismo pasa con los docentes cuyo valor promedio ha sido de 32 en ambos años (2018, 2019).

Diseño y realización de la observación participante en los procesos de titulación.

La Universidad Regional Autónoma de los Andes, situada en el Ecuador, cuenta con 7 sedes, con 4 facultades: Ciencias Médicas, Dirección de Empresas, Jurisprudencia y Sistemas Mercantiles, a ella se aplica la observación participante, en tres ámbitos de observación, ellos son:

- El proceso de selección de temas de titulación.
- El proceso de asignación, acompañamiento y certificación de los trabajos de Titulación.
- El proceso de Defensa e inserción de los trabajos en la práctica empresarial de la Ciudad de Quevedo y la región de los Ríos.

Se establecieron un grupo de encuestas a:

- Directivos de la Institución, a saber: Director General, Directora Académica, Coordinadores.
- Profesores Tutores, Profesores Investigadores y Profesores de Vinculación con la sociedad.
- Empresarios, dueños, gerentes de empresas de servicios y productivas de la región.

Al mismo tiempo se valoraron todas las encuestas y entrevistas desarrolladas por los estudiantes en sus trabajos de grado y que constan en los más de 200 trabajos desarrollados desde el año 2017 en el cual se inició esta experiencia, hasta la actualidad. Para interés de este trabajo de titulación se van a considera solamente las relativas al periodo octubre 2018-febrero 2019 y el correspondiente a abril-sept 2019.

Valoración de los resultados del proceso de diagnóstico.

Los estudiantes en procesos de Titulación, se pueden condensar los siguientes datos. Las encuestas realizadas 50 de los estudiantes que recibieron tutoría en las cuales se emplearon herramientas de Coaching arrojaron los siguientes resultados

Preguntas	SI	NO
¿Considera el proceso de tutoría desarrollado valido para potenciar su trabajo de Investigación?	48	2
¿Considera que su tutor lo direcciono hacia el logro de emprendimientos a partir de su trabajo de grado?	45	5
¿Le resultaron positivas las secciones de dialogo que efectuó con su tutor?	50	
¿Trabajo en algún momento de su proyecto de grado elaborando una rueda de la vida?	48	2
¿Después de las secciones conversacionales iniciales con su tutor, logro clarificar sus metas y objetivos?	50	

Tabla 2 Encuestas a estudiantes en tutoría. **Elaborado:** autores.

Estos estudios permitieron constatar y evidenciar los siguientes elementos:

- No existe una coherente integración en los procesos de titulación de lógicas de coaching, o programación neuro lingüística.
- Los procesos que se han desarrollado hasta el momento, cuando abordan el empleo del Coaching, lo hacen desde iniciativas individuales de algunos docentes y no siempre con las exactitudes y calidades requeridas.
- Existe la disposición de la alta gerencia de la institución en reforzar los procesos de tutorías y potenciar el empleo del Coaching educativo en la institución.

Resultados.

El coaching en el ámbito empresarial. La formación de líderes y emprendedores.

El coaching se ha insertado en diversas áreas del desarrollo humano y junto a la PNL, se constituyen hoy en importantes herramientas de formación de emprendedores a nivel del mundo. Entre las

modalidades del coaching destacan: *coaching personal, coaching Deportivo, coaching ejecutivo, coaching de salud, coaching para mujeres, coaching artístico, coaching de salud, etc.*

La formación de emprendedores en la universidad asume, que el coaching puede ser una importante herramienta para desarrollar competencias en los profesionales en formación, en cuanto a su conocimiento de sus posibilidades, ambiciones y capacidades, así como en el descubrimiento permanente de la realidad empresarial y la sensibilidad de los mercados. Por lo antes expresado, para el profesional-empresario que se pretende formar en las universidades, se han de considerar que el dominio del coaching, le permite desarrollar habilidades y competencias para enfrentar desafíos, nuevos aprendizajes y lograr transformar sus contextos de actuación, a partir de asumir un rol transformados en sus negocios. El desarrollo de procesos de formación y titulación sustentados en el coaching, permite desarrollar:

- Sistemas de valores en las personas participantes.
- La mejora en las tomas de decisiones.
- Perfeccionar la convivencia a partir de la compatibilidad de Roles.
- Mejora los hábitos, rutinas y buenas prácticas en cuanto a Planificación y organización.
- Aumentos en los niveles de tolerancia a la frustración.
- Mejora en los procesos de dirección de personas.
- Potenciar el rol de personal emprendedor.
- Desarrolla habilidades para la Gestionar conflictos.

El proceso del aprendizaje profesional para el emprendimiento en la universidad y como este se convierte en un proceso de gestión cultural, categoría definida por Ponce (2017) quien considera “*la gestión cultural es un proceso de dirección en función de la creación y el desarrollo de la cultura. Ello cobra significación al ser una disciplina científica que toma los principios generales de la gestión, pero que se contextualiza en los procesos culturales, lo que demanda una nueva*

epistemología y metodología; para valorar en su campo de acción, las estructuraciones y las dinámicas del amplio espectro de actividades, eventos y procesos relacionados con el universo cultural profesional en que actúan los graduados universitarios”.

La realidad formativa universitaria, en el orden de los paradigmas y corrientes de pensamiento en relación a los procesos de aprendizaje, si bien se han enriquecido en los últimos años con las constantes mixturas y permutaciones conceptuales que suceden entre ciencias diversas como la Psicología, la Sociología, la Política, la Antropología cultural y la Educación, aun no logra estructurar un sistema conceptual capaz de ofrecer a los profesores que se encuentra en procesos de conducción de proyectos de titulación, todas las herramientas que el Coaching o el PNL, pudieran aportar a estas tareas.

El coaching como herramienta para la gestión de liderazgo en proyectos de titulación. La ontología del lenguaje y El coaching ontológico en función del acto transpositivo y la socioformación de los profesionales como emprendedores.

El empleo del Coaching, en estas experiencias socio transformadoras, ha estado centrado en el uso de algunas de sus herramientas, básicamente a partir de carácter conversacional del mismo y la naturaleza conversacional de los actos didácticos formativos que acontecen en las universidades.

En los análisis epistemológicos desarrollados, adquirieron preponderancia las opiniones del profesor Rafael Echevarría (2014), desde el y su obra, hemos podido asumir y transmitir algunos referentes históricos que ayudan a entender el valor del coaching para la socioformación. Al pensar que el lenguaje es acción, este pensador considera que la filosofía, la pedagogía y la epistemología, asumen nuevas maneras de entender las relaciones humanas.

Estos desarrollos coinciden con los planteos de McLaren, P. (1998), Maturana, Humberto y Varela, Francisco, (1995), alcanzando su pináculo epistémico en lo que hoy se llama **Coaching ontológico**, promulgado por Rafael Echevarría (2005), el cual propone la *ontología del lenguaje* y el *coaching*

ontológico. Al considerar que los educadores asumen el valor de las conversaciones, como motor propulsor de la gestión dialógica entre tutor y tutorado, se potencian los procesos de orientación, evaluación y tutorías, con resultados más trascendentales en la formación profesional. Ello tiene un valor expresamente humano, pues restituye la importancia del diálogo en los espacios educativos, algo que es pertinentemente se valora para su empleo en el contexto de los entornos transpositivos de aprendizajes, en cuanto a la transposición sociocultural y sus posibilidades pedagógicas didácticas.

Los entornos transpositivos de aprendizaje de tutorías en las universidades.

Es en estos complejos momentos de la reflexión pedagógica didáctica sobre el aprendizaje profesional que nos parece pertinente introducir el concepto de Entornos Transpositivos de Aprendizaje, que son *los espacios de reflexión dialógica crítica emprendedora que se propician al interior de los ámbitos de educativos, desde el entendimiento del dialogo como eje vertebrador de la construcción cultural del saber y el hacer humano.*

Entendiendo las representaciones sociales, se asumen dos formas de dominio de la cognición, que son, la parte central del saber o núcleo y la parte periférica. *Estos entornos parten de reconocer, las esencias de la transposición sociocultural y como los actores que participan de los mismos pueden establecer conexiones a partir de sus imaginarios culturales en una dialógica que se da a nivel relacional de tres modos explícitos, a saber: Modo 1. Relación Núcleo – Núcleo, Modo 2. Relación Núcleo – Periferia, y Modo3. Relación Periferia-Periferia.* Estudios desarrollados en este campo nos permiten aseverar que un docente sensible a su entorno cultural, con un dominio avanzado de los contenidos de su asignatura, y con una capacidad de reconocimiento sociocultural y psicológico de sus estudiantes puede generar experiencias formativas en los ámbitos docentes aplicando el método de la transposición sociocultural y desarrollando entornos transpositivos de aprendizaje.

Espacios de formación como oportunidad para el empleo del coaching educativo.

Tomando en cuenta estas realidades, se considera que en los procesos de titulación el empleo de herramientas del coaching, combinando con lógicas de investigación científica, propicia, rutas de gestión de la titulación, mucho más efectivas que con las metodologías tradicionales de tutoría. En este sentido cabe destacar que, desde esta visión, alcanzan nuevos significados, el diagnóstico, los diálogos socráticos y la mayéutica, el empleo de la Rueda de la vida, la columna izquierda, el proceso de la fijación de Objetivos y metas, así como el premio al logro.

En esta investigación se trabajan los Eco Sistema Transpositivos, conformado por actores, contextos, textos y discursos en el intercambio formativo, en los cuales se pueden establecer relaciones dialógicas a partir de la realidad educativa-formativa en la cual se está trabajando, estas relaciones han sido consideradas por Ponce (2017) en el libro Aproximaciones a la formación de profesionales como gestores axiológicos culturales, y se constituyen en bases relacionales, para considerar que en los espacios de intercambios que se dan puedan aplicarse las herramientas y técnicas del coaching. El análisis permite plantear como pueden originarse situaciones comunicativas didácticas en las cuales aparecen tres posibles lógicas, a saber: La lógica comunicacional Núcleo – Núcleo, Núcleo – Periferia, y Periferia – Periferia. Los principios del ecosistema transpositivo de formación sociocultural, son:

1. Principio de la ontología individual. Se sustenta en la naturaleza diversa e irrepetible del ser humano posibilita la interacción formativa, así como la individualización del saber a partir del condicionamiento biológico, psicológico e histórico cultural en relación a la individualidad vivencial, como eje dinamizador de sentidos y acciones humanas.

2. Principio de la dialógica del ser sociocultural. Necesidad y prospección expresiva en relación a la Individualidad expresiva- comunicativa y la particularidad comunicativa sociocultural
3. Principio de la aditividad del aprendizaje. Se sustenta en la necesidad humana del aprender y desaprender.

Las Dinámicas que sustentan el método de la transposición sociocultural, son: Reconocimiento Contextual, Dialogo cultural y corroboración cultural.

Sistema integrado de acciones para la formación de docentes como profesores - coach y el desarrollo de tutorías de grado Durante 2018-2019 en la Universidad UNIANDES – Quevedo con el empleo del coaching.

Esta estrategia se estructura del siguiente modo:

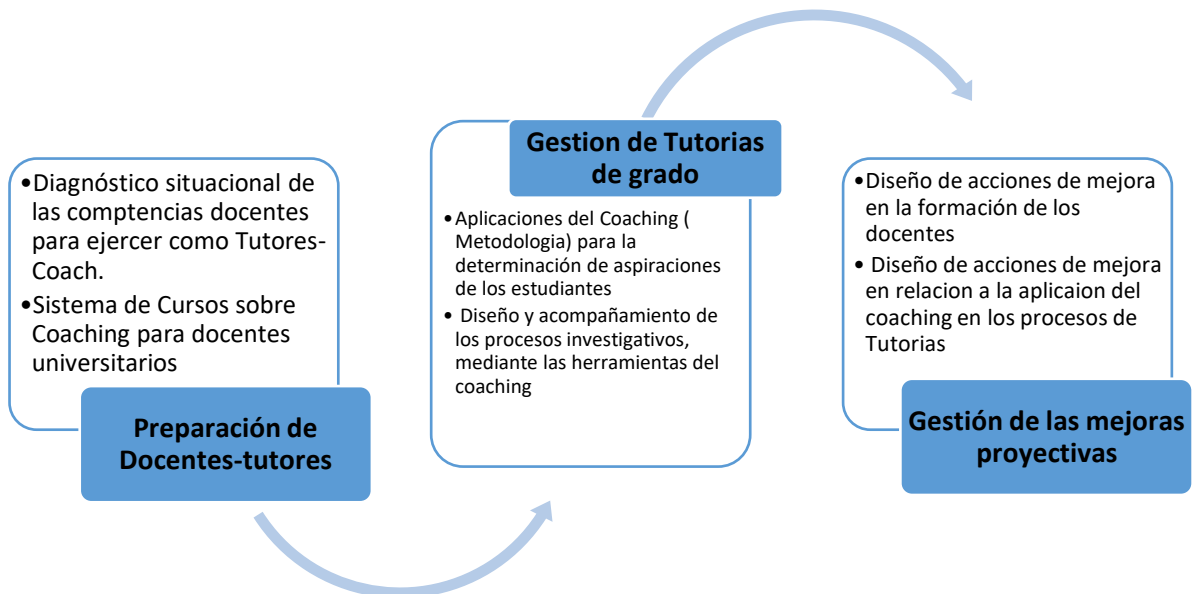


Fig. Estrategia general para el empleo del coaching en UNIANDES-Quevedo. **Elaborado:** Autores.

La modelación de la formación de los Profesores-Tutores, en cuanto a Dinámicas Coaching, para dirigir los procesos de gestión de tutorías de grado.

El sistema de acciones desarrollar para la gestión mediante coaching de las tutorías en el universidad de UNIANDES-Quevedo, se establece un proceso estratégico de detección, formación y selección de profesores tutores capaces de emplear el coaching en sus tutorías de trabajo de titulación, la misma se estructura como a continuación se gráfica y se realiza de manera periódica, cada periodo intersemestral, bajo la dirección del Grupo de trabajo para la titulación adscrito a la Dirección Académica de la Universidad.

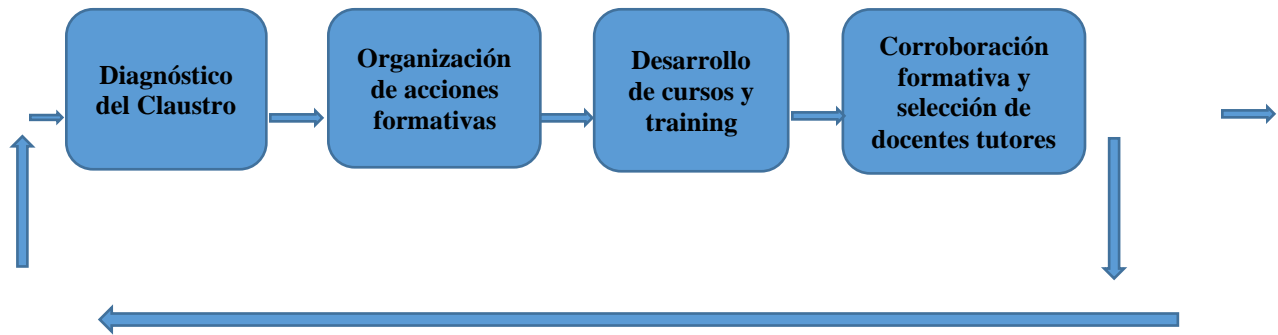


Fig. Estrategia de formación de los Profesores-Tutores. **Elaborado:** Autores.

Estrategia formativa de competencias en gestión de tutorías con el empleo del coaching por parte de los docentes de la Universidad UNIANDES, Quevedo.

La propuesta para potenciar los procesos investigativos de titulación en la Universidad UNIANDES, extensión Quevedo, se sitúa en la lógica de transformar la práctica investigativa de sus docentes, y sus dinámicas de trabajo en relación a su función de docentes tutores, en este sentido se han trabajado dos dinámicas en los últimos 3 años, que son:

1. Un grupo de 12 profesores, que son liderados desde el desarrollo del Proyecto de gestión de la formación de competencias investigativas docentes (Gestcoinv), ha generado una estrategia formativa que se estructura en tres grandes etapas:

- ❑ Diagnóstico y Proyección Investigativa.
- ❑ Ejecución socio formativa y producción científica.
- ❑ Evaluación y Rediseño Proyectivo de la investigación institucional.



Fig. Lógica estratégica. **Elaboración:** autores.

La estrategia parte del entorno socio institucional, las políticas educativas públicas en el Ecuador, así como las potencialidades formativas de la Universidad UNIANDES, Quevedo, generando un sistema de cursos de superación sobre el empleo del Coaching en los procesos de titulación alcanzando resultados significativos, a saber:

- ❑ Publicación de más de 40 artículos en revistas indexadas y la participación de varios investigadores en ocho Eventos Internacionales en los años, 2018 y 2019.

- ❑ La publicación de cuatro libros sobre como resultados del trabajo epistemológico desarrollado paralelo a la experiencia de tutorías individuales y grupales desarrolladas empleando coaching en la universidad UNIANDES-Quevedo, siendo estos: La socio gestión institucional y el Desarrollo Humano, la Formación profesional permanente universitaria, Aproximaciones a la formación de los profesionales como gestores axiológicos culturales y la gestión didáctica en el logro del aprendizaje profesional de los administradores.

El desarrollo sistemático de cursos sobre coaching.

En esta acción destacan los cursos:

- ❑ Entornos transpositivos de aprendizaje y herramientas de coaching.
- ❑ Herramientas de Coaching para la gestión de tutorías.
- ❑ El coaching educativo, su rol en la universidad actual.

Estrategia de la gestión de trabajo de grado con aplicación del Coaching.

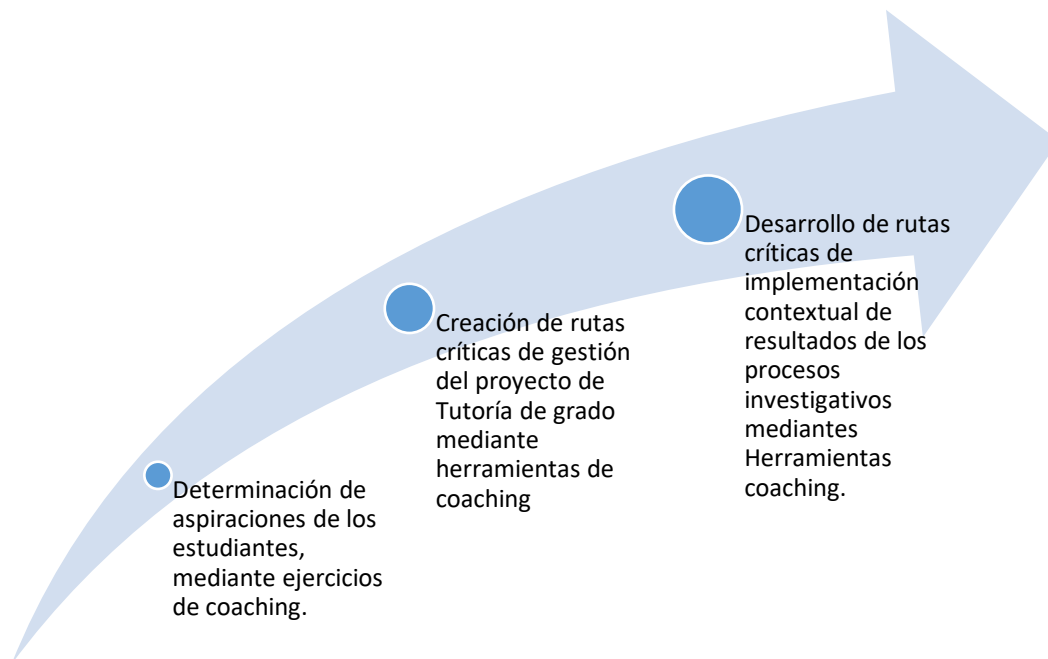


Fig. Estrategia de intervención en la gestión de trabajos de grado. **Elaborado:** Autores.

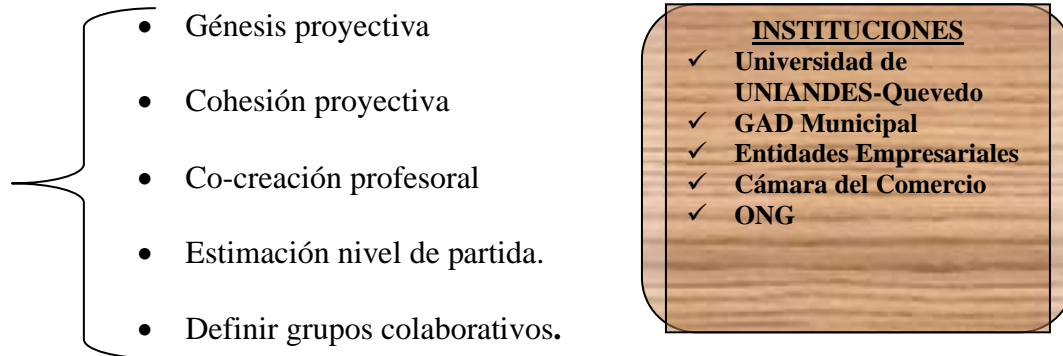
Ejemplificación de la práctica formativa sustentada en el empleo del coaching durante las tutorías de trabajos de grado desarrolladas en los años 2018-2019.



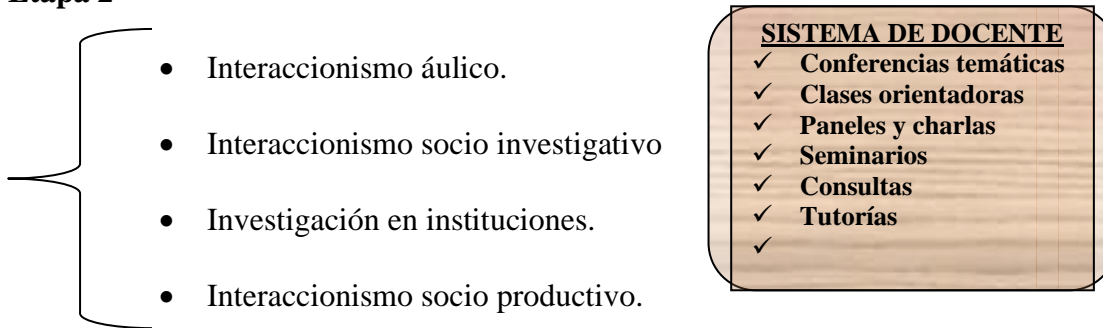
Fig. Sistema Estratégico proyectivo. **Elaboración:** Autores.

Para concretar en la práctica pedagógica el coaching, desde la aplicación de la transposición sociocultural, el modelo de formación de los gestores y el método de la transposición sociocultural. Para lograr entrelazar estas ideas en una plataforma formativa, se partió como sustento del *Triángulo de la excelencia institucional*, para la formación humana integral y profesional (Viteri et al. 2017). Siendo a partir de las relaciones que se despliegan, en cuanto a la instrumentación de los procesos investigativos en la institución, que se revelan potenciales estructuraciones pedagógicas, las cuales hicieron posible que a nivel teórico se pudiera proponer una modelación de la formación permanente en los profesores como **Tutores-coach** que proyectará los procesos estratégicos y operativos transformadores, potenciando las competencias y el liderazgo investigativo docente.

En la experiencia se gesta todo un proceso complejo y holístico, donde se establecen tres etapas para el desarrollo de la estrategia que a continuación se describen.

Etapa 1**Fig.** Diseño y planeación. **Elaborada:** Autores.

En esta etapa, el reconocimiento sociocultural, a nivel de individuos, aulas e instituciones involucradas y el planteo de los elementos de concreción profesoral, como respuesta al problema pedagógico investigado, así como el entorno de solución del mismo. Aquí vemos cómo se logra establecer una red de instituciones que por su esencialidad cultural son coherentes con la naturaleza del proceso formativo que se pretende. Esta red de instituciones son portadoras de saberes y metodologías, que van a enriquecer la formación en cuanto a la gestión sociocultural. En el ámbito pedagógico, estos saberes son incorporado a través del dialogo cultural y las practicas desarrolladas, ello permite que determinados conocimientos tácitos, pasen a engrosar el desarrollo del curriculum formativo de los estudiantes, aportando a su complementación teórica y metodológica.

Etapa 2**Fig.** Etapa Interventora socio-proyectiva. **Elaborada:** Autores

Aquí adquiere trascendencia el segundo procedimiento del método transpositivo sociocultural, al condicionar las lógicas de estructuración y la asignación de roles en los actores que participan del dialogo transpositivo y la construcción de nuevos saberes y por tanto nuevas representaciones e identidades. Para alcanzar excelencia en la conformación del socio entorno transpositivo de formación, así como el logro de dinámicas transpositivas entre docentes y estudiantes, han de seleccionarse los diversos instrumentos pedagógicos y didácticos, que lo permitan, aquí es importante potenciar el diálogo y la práctica grupal.

En el desarrollo de este diálogo formativo, los docentes desde su posibilidad orientadora establecen rutas críticas, sistemas comunicacionales, sugieren temas a trabajar de forma individual y grupal, condicionan el desarrollo de habilidades comunicativas, mezclando estas con técnicas e instrumentos educativos, como la heurística, la gestión de portafolios y las carpetas o micro proyectos investigativos asignados a grupos clases ad hot. Siendo las áreas temáticas y disciplinares trabajadas las siguientes Áreas temáticas: Metodología de Investigación Social, Gestión del Emprendimiento, Coaching Ontológico, Herramientas del Coaching, Coaching Educativo y Promoción / Gestión de Proyecto empresariales.

Etapa 3

- Examen Culminación de Estudio
- Validación del taller
- Re-configuración proyectiva

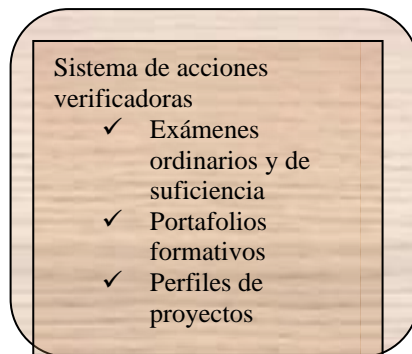


Fig. Etapa Evaluativa sociocultural proyectiva. **Elaboración:** Autores.

En esta etapa se gestó la reconstrucción de escenarios desde una perspectiva dialéctica trasformadora en búsqueda de una mejora continua, por ende, prima el ámbito evaluativo de la experiencia desde el tercer *Procedimiento de formación del auto reconocimiento formativo sociocultural*. Esta experiencia

formativa aporó además elementos de plasticidad de la metodología, pues quedo demostrado que al interior de algunos actos didácticos se podía incorporar dinámicas de socio formación, a partir de secuencias didácticas; formas de Dialogo Transpositivo cultural, a través de técnicas coaching, trabajo grupal y representatividad que enriquecen las apropiaciones y sistematizaciones culturales desarrolladas.

Taller Entornos socioformativos para tutorías grupales de Trabajos de grado.

Durante los últimos años se han desarrollado 3 procesos de gestión grupal de tutorías de Grado a estudiantes de las carreras de Derecho, administración y sistemas, en la Universidad UNIANDES-Quevedo. Estos procesos han funcionado bajo la lógica mostrada en la figura.

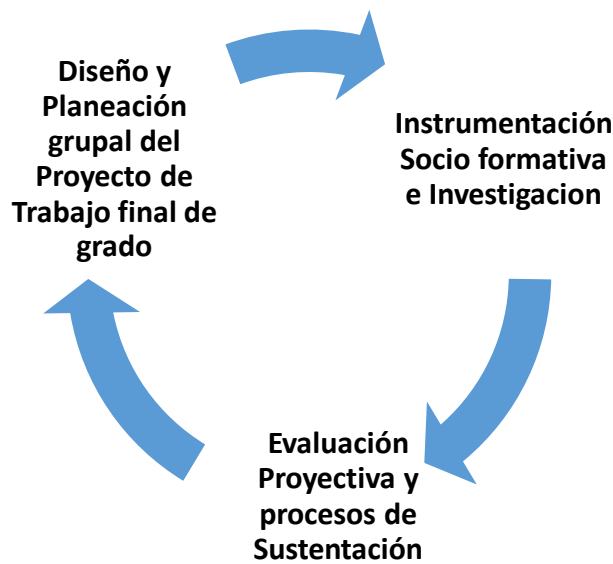


Fig. Lógicas de gestión de Proyectos. **Elaboración:** Autores.

Esta experiencia ha estado liderada por dos docentes investigadores con grado académico investigativo de PHD, los cuales han conformado grupos interdisciplinarios, con otros docentes, especialistas locales y profesionales asociados a organismos, organizaciones y empresas de la Provincia los Ríos. Ello ha posibilitado desarrollar más de 50 sustentaciones de trabajos de grados entre el último trimestre del año 2016 y el primer trimestre de 2017, con calificaciones finales que en

un 80 % ha sido Muy buenas y Excelentes. Al propio tiempo se han generado lógicas de participación docente y de vinculación con organizaciones no antes trabajadas en la institución. Esto ha provocado cambios en la gestión socio institucional en torno a la investigación formativa profesional, lo cual ha sido apreciado como positivo por los actores participantes en la experiencia.

A razón de los ritmos de realización de Trabajos de Grados en la Universidad UNIANDES-Quevedo, se observa un crecimiento, el cual se coloca en un aumento de más del triple de la realización de proyectos de Ponencia.

En el orden de los datos se puede consignar que en cuanto al Resultado por carreras, se da:

- Carrera de Derecho, cuenta con 70 proyectos realizados.
- Carrera de Sistema, cuenta con 13 proyectos realizados.
- Carrera de Ingenieros en Administración, cuenta con 18 proyectos realizados.
- Carrera de Ingeniería en Alimentos, cuenta con 16 proyectos realizados.

Se consigan además, que en estos momentos, agosto 2019, se encuentran en fase de preparación para defensa 17 estudiantes y a partir de septiembre de 2019 entra en el proceso de gestión de titulación mediante aplicación de herramientas coaching, 76 estudiantes de la carrera de derecho y 4 estudiantes de la carrea de sistemas.

Discusión de los resultados.

La reflexión desarrollada sobre los desafíos y las nuevas tendencias en la formación universitaria de los profesionales, han conducido al reconocimiento del Coaching, como una trascendental posibilidad pedagógica, en el marco de la sociedad actual, así como la transposición sociocultural y su valor en una Universidad verdaderamente human y cultural, conducen a comprender que al presentar el modelo de la dinámica formativa de la gestión sociocultural se enriquece la visión científica de la formación de los profesionales como gestores axiológicos culturales a partir de la observación, comprensión, explicación e interpretación de la relación sujeto-contexto cultural; ello formaliza una

propuesta intencionada para la sistematización de la capacidad sociocultural transformadora de los profesionales.

Durante la experiencia desarrollada se han combinado tres elementos que resultan muy importantes a la hora de plantear un proceso sistemático de formación de los profesionales como empresarios, ellos son: El empleo del Coaching en sus procesos de Titulación, el desarrollo de investigaciones trascendentales en los contextos de actuación profesional y la creación de entornos transpositivos de aprendizaje durante el proceso de investigación de grado para lograr un clima institucional dialógico, que facilite el empoderamiento empresarial en los estudiantes.

Con la elaboración del método de la transposición sociocultural se aporta un instrumento susceptible de ser usado en los procesos de formación de los profesionales como gestores axiológicos culturales que considera sus carencias, al potenciar en éstos el desarrollo de sus capacidades y socioculturales profesionales, lo cual le posibilita generar entornos transpositivos de aprendizajes y procesos de socioformación a nivel de diversas carreras universitarias. Basado en el carácter transformador en una perenne autoformación que tiene como base el diálogo sujeto-contexto cultural.

CONCLUSIONES.

Se presentan como conclusiones del trabajo que:

1. Existe la necesidad de reformular las dinámicas formativas de los profesionales en ambas universidades, siendo la socioformación, la transposición sociocultural y el coaching, posibilidades pedagógicas que han contribuido a mejorar la práctica educativa en estos contextos. La profundización teórica realizada en torno al Coaching, sus diversas manifestaciones, sustentos epistemológicos y metodologías instrumentales, ha permitido empoderar a la Dirección de la Universidad UNIANDES-Quevedo en torno a esta posibilidad pedagógica.

2. Se han generado investigaciones y publicaciones, como resultado de las prácticas novedosas, basadas en el empleo del coaching en los procesos de titulación de la universidad UNIANDES-Quevedo. Los resultados de las investigaciones han conducido a la generación de modelos, métodos y estrategias que actualmente se emplean en la institución, por parte del equipo de trabajo encargado de la titulación de los estudiantes, para potenciar tres ejes de trabajo: *la formación de los profesionales* como gestores axiológicos culturales, la formación de profesores investigadores a partir de nuevas dinámicas de gestión de la ciencia y potenciación de áreas transdisciplinarias en los trabajos de titulación.
3. El desarrollo en la práctica institucional de las estrategias elaboradas, evidencio que es posible instituir un sistema de formación de Profesores-Tutores-Coach, que se encarguen de desarrollar las competencias investigativas en los estudiantes para lograr que sus procesos de elaboración y defensa de los trabajos de grado sean potenciados en cuanto a pertinencia científica y calidad en los resultados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Didrikssom, A. (2009). Una nueva universidad para la sociedad del conocimiento. Revista Temas: Cultura, Ideología y Sociedad. No. 57.
2. Echeverría. R (2005). Ontología del lenguaje. Lom Ediciones S.A. Chile.
3. Echavarría R. (2014). ¿Qué es el ser humano? Una mirada desde la Ontología del lenguaje. Chile. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=IPaFWFvwDIw>
4. Fuentes, H. (2010). La formación de los profesionales en la educación superior. una alternativa holística, compleja y dialéctica en la construcción del conocimiento científico (Vol. 1). Santiago de Cuba, Santiago de Cuba: Cuba: CEES- Manuel F.Gran.

5. Hurrutinier, P. (2007). La formación del profesional en la universidad cubana (1ª edición ed., Vol. 1). Habana, Habana: Cuba: editorial pedagógica uiversitaria
6. Maturana, Humberto e Varela, Francisco (1995). A árvore do conhecimento. Campinas: Psy II.
7. McLaren Peter e (org.) (1998). Paulo Freire: poder, desejo e memórias da libertação. Porto Alegre: Artes Médicas
8. Morin Edgar. (1999). Los "Siete saberes necesarios para la educación del futuro" (1ª ed., Vol. 1). Paris, Francia: Editorial UNESCO. Recuperado de:
https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000117740_spa
9. Ponce, D (2017) Aproximaciones a la formación de los profesionales como gestores axiológicos culturales. Editorial El siglo. Ecuador
10. Tobón, S. (2008). Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Colombia: Ecoe Ediciones.

BIBLIOGRAFÍA.

1. Álvarez (2017) La gestión didáctica en la formación de administradores. Editorial Edunt. Perú
2. Álvarez de Sayas, C (1998). Fundamentos teóricos de la dirección del proceso de formación del profesional del perfil amplio. Universidad de las Villas, Cuba.
3. Beatriz Sánchez Mirón, Julia Boronat Mundina, (2019) Coaching educativo: modelo para el desarrollo de competencias intra e interpersonales.
<http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/10712>
4. Becart A (2019). Fundamentos del coaching educativo: caracterización, aplicaciones y beneficios desde los cuatro pilares del saber. <https://doi.org/10.30554/plumillaedu.18.1973.2016>
5. Bellido, J. (2016) Coaching Educativo. Madrid: Khaf, Edelvives

6. Bou, J.F. (2009) (3ª edic.) Coaching para docentes. El desarrollo de habilidades en el aula. Alicante: Editorial Club Universitario
7. Villa Casal, Juan Pablo / Caperán Vega, José Ángel (2012) Manual de Coaching: como mejorar el rendimiento de las personas
8. Viteri (2017). La sociogestión institucional y el desarrollo Humano. Editorial Edunt. Perú
9. Whitmore, John (2019). Coaching: El método para mejorar el rendimiento de las personas.

DATOS DE LOS AUTORES.

1. **Dionisio Vitalio Ponce Ruiz.** Doctor en Ciencias Pedagógicas. Coordinador Académico y Docente de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Uniandes, Sede Quevedo – Ecuador. E-mail: manzanillo1962@gmail.com
2. **Lyzbeth Kruscthalia Álvarez Gómez.** Doctora en Ciencias de la Educación. Directora Académica de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Uniandes, Sede Quevedo – Ecuador. E-mail: lyzbetha6@gmail.com
3. **Danilo Augusto Viteri Intriago.** Doctor en Ciencias de la Educación. Director General de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Uniandes, Sede Quevedo – Ecuador. E-mail: direccionquevedo@uniandes.edu.ec
4. **Pamilys Milagros Moreno Arvelo.** Magister en Ciencia Política y Administración Públicas. Docente de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Uniandes, Sede Quevedo – Ecuador. E-mail: pamilys@hotmail.com

RECIBIDO: 6 de noviembre del 2019.

APROBADO: 19 de noviembre del 2019.