

– Grado: Investigue i usted mismo, **y completando un servicio de coaching para el personal predoctoral de la Universidad de Barcelona**

Col·legi Oficial de Psicologia de Catalunya

Elvira Reche Camba, Maite Duran Fabre, Carles Najona Hergueta, Mercè Farnés Torras

– Descripción de la propuesta y los objetivos

Este artículo contiene los resultados de un proyecto piloto de coaching dirigido a estudiantes de doctorado de la Universidad de Barcelona (UB). Anteriormente, la necesidad de este servicio se evaluó a través de una encuesta y se seleccionó a 20 de los 170 estudiantes encuestados. Estos están trabajando en su tesis que les llevará a la licenciatura y pronto tendrán que decidir sobre la aplicación de su carrera científico-académica y/o profesional. Presentamos los resultados descriptivos de esto para contextualizar la muestra y, en la parte central del trabajo, se muestran los resultados obtenidos en la implementación de un programa de acompañamiento académico-profesional.

El objetivo era doble: en primer lugar, encuestar a los estudiantes de doctorado sobre sus necesidades de orientación y apoyo en los procesos de toma de decisiones académicas y profesionales; segundo, poder ofrecer a una selección de estos estudiantes un servicio de coaching y acompañamiento en un paquete de 6 sesiones para trabajar en estos aspectos con diferentes herramientas y metodologías.

Los resultados obtenidos apoyan el valor añadido de la propuesta que os presentamos a todos representando un nuevo nicho de aplicación de Psychology Coaching dentro del ámbito educativo, orientación y desarrollo-académico-profesional. Este servicio ya se está implementando en otras universidades del Reino Unido, Dinamarca o Sudáfrica, siendo una aplicación de propuesta sin precedentes en nuestro territorio.

Se proporcionan datos que suscitan el interés de los estudiantes de doctorado en este caso de la UB por obtener un futuro servicio de coaching *ad hoc*,¹ permitiendo experiencias prácticas que pueden extrapolarse a una muestra más extensa y a otras universidades y centros de investigación.

– Justificación

El coaching en las universidades está siendo apoyado por evidencia de experiencias internacionales. Existe un creciente cuerpo de evidencia sobre la eficacia y el impacto del coaching, aunque todos los estudios convergen en la idea de que es necesario generar una evaluación sistemática.

El Informe de la institución VITAE (Reino Unido) -que se trébeintensamente aplican la aplicación del coaching a las universidades- recoge en el informe de los Consejos de Investigación del Reino Unido "Coaching para la investigación en las instituciones de educación superior del Reino Unido", los resultados de una encuesta sobre cómo las universidades participantes han hecho uso del coaching para apoyar a su personal de investigación. El estudio proporciona datos sobre 21 instituciones británicas que han ofrecido servicio de coaching entre sus estudiantes y personal de investigación. Como ejemplo de esto, se han ofrecido servicios de coaching de vida a los estudiantes en Leicester y la Universidad de Montfort. La Universidad de Lancaster ofreció coaching a su personal y otras universidades están tratando de establecer una cultura de coaching en su operación. De los 21 centros universitarios incluidos en el análisis VITAE, 14 centros ofrecen algún tipo de coaching al ofereixen personal investigador y 2

¹ El proyecto piloto Research, Nuevo Usted mismo, su : Coaching para el personal Predoctoral se implementó en el marco de un acuerdo entre la sección de Psicología Coaching El Colegio Oficial de Psicólogos (COPC) y la Universidad de Barcelona (UB) y asistieron la selección de 20 de los 170 estudiantes que participan en la encuesta. Los resultados de la encuesta dieron lugar a un artículo sobre nuevos nichos de Psicología Coaching que fue galardonado por el Colegio de Psicología de Cataluña en la 1a Edición de los Premios Psicología Coaching. **Los resultados de la ejecución del proyecto, que son inéditos y presentados en este artículo, no han sido premiados en ningún otro concurso previo**, cumpliendo con las normas de la 8a convocatoria de la Educaweb, Nuevo orientación académica y profesional a la que se presenta este trabajo.

universidades ofrecen coaching además de un servicio, de forma transversal.

Geber (2010) describe el éxito de un programa medido a partir de la finalización de los PhDs y las proporciones de las publicaciones. El programa se aplicó en el contexto de apoyo a la mejora institucional mediante la formación en habilidades relacionadas con el proceso de doctorado y oportunidades profesionales. Este programa fue añadido 12 sesiones de coaching individuales que resultaron en un aumento en la productividad científica de los predoctorales en la Universidad de Witwatersrand (Sudáfrica).

Kearns, Gardiner y Marshall (2008) también publicaron los beneficios de un programa de coaching en la Universidad de Flinders, Australia, donde el objetivo era instruir a los estudiantes en el desarrollo y gestión de habilidades inherentes a su trabajo. El estudio concluye que al manejar problemas emocionales como la ansiedad, el miedo al fracaso, el perfeccionismo o la procrastinación, los participantes mejoraron la confianza en sí mismos y la capacidad de alcanzar metas. A partir de la revisión de acciones en universidades británicas que describen en el citado estudio de VITAE, básicamente se estudian las aportaciones de dos tipos de coaching: interno y externo.

El coaching interno está dirigido a: a) por el personal de investigación, b) para el personal al comienzo de su carrera investigadora. Como ejemplo sería la Universidad de Manchester, donde se realizó el trabajo en formación coactiva de seis sesiones con personal postdoctoral de la Facultad de Ingeniería y Ciencias de la Física; el de la Universidad de East Anglia donde se ofrece el servicio de coaching todo el personal, investigadores incluidos; en las universidades de Swansea y Essex el modelo basado en la formación es atendido por un entrenador interno.

Muy cerca del estudio piloto presentado en este artículo, en la Universidad de Lancaster ofrece coaching a los candidatos para el Doctor en Filosofía (en adelante, PhD, entendido como personal candidato para obtener el grado de Doctor en Ciencias Médicas, donde el acrónimo sería MD, Médico Doctor).

En la Universidad de Nottingham las acciones están dirigidas a la formación en habilidades para investigadores de investigación, en la Universidad de Sheffield, el coaching es grupo.

El coaching externo, proporcionado por profesionales fuera del sistema universitario se ofrece en la Universidad de St. Georges dentro del programa "Mujeres en Ciencia", un programa piloto para apoyar a las mujeres en las carreras de ciencia, ingeniería y tecnología.

Interesante notar el modelo de "coaching punto a punto" dirigido al doctorado en Graduate School (Lancaster University), un programa piloto donde 12 investigadores de posgrado se capacitaron en coaching y se capacitaron en habilidades básicas, ofrecieron entrenamiento en parejas en todo el campus supervisado por un experto y "lectura" interna en la universidad y un entrenador externo.

Del mismo modo, la Universidad de Southampton ofreció a todo el personal de investigación e investigadores de posgrado un programa de entrenamiento de vida de 2 meses y capacitación en habilidades, con apoyo en línea y grupos de mejora.

Recolecté las aportaciones y beneficios de todos estos estudios aplicados previos, el trabajo que te presenta tiene un doble objetivo: a) evaluar la necesidad de servicios de coaching para estudiantes universitarios, b) la implementación de un piloto de servicio de coaching para este grupo. Como elemento innovador, este trabajo se centra en un subgrupo de la comunidad universitaria - estudiantes predoctorales - ya se gradúan que están estudiando estudios de doctorado para desarrollar la tesis y lograr el máximo grado en la escala académica como el grado de doctor. Los resultados de la implementación de un servicio de orientación y acompañamiento académico-profesional se presentan sin precedentes tras una intervención basada en el coaching de psicología.

Ser capaz de proporcionar datos de campo sobre la necesidad e inquietudes de los estudiantes con respecto a su situación frente a los retos académicos y profesionales de hacer una tesis doctoral, fue de gran ayuda para el diseño del proyecto in situ. Los datos de la encuesta nos proporcionaron el marco conceptual para la implementación de un servicio de psicología de coaching, dirigido al personal de investigación, para impulsar la liberación del máximo potencial residente en su talento.

Por lo tanto, creemos que el análisis que proponemos en este trabajo, que quiere describir la necesidad de un proceso de facilitación basado en una formación para integrar las habilidades aprendidas en la educación universitaria y desde aquí, afrontar los retos y requisitos multifacéticos dentro del ámbito de la investigación, tanto en un contexto científico c-académico como en el contexto profesional y laboral.

Como dijimos al principio que justifica el estudio que presentamos, cavarlca sobre la hipótesis de beneficios que se encuentra en la evidencia y aplicaciones anteriores ya citadas, que tanto individual como institucionalmente pueden proporcionar psicología de coaching al personal de investigación.

A nivel individual, el beneficio es promover la confianza autogenerante, el autoevaluoy elicaceaa, en el propio desempeño, en los beneficios de lograr objetivos marcados, en su redefinición y en la capacidad de reacción y adaptabilidad a los entornos cambiantes. A nivel institucional creemos que la propulsión del personal investigador con mayor competencia en la gestión de su talento ofrece a la institución una perspectiva que no podría ser más oportuna en momentos de contingencias críticas en la academia y el contexto profesional global que persiguela excelencia y la transferencia de resultados de impacto económico y bienestar social. En otras palabras, los resultados del trabajopueden ofrecer al mismo tiempo resultados muy productivos para el re-diseño de políticas de investigación, empleabilidad y emprendimiento tanto en las universidades como en otros niveles educativos. com a altres

El servicio de coaching que proponemos y diferenciamos de la formación y/o terapia, tutoría u otras intervenciones, se centra en el análisis del presente, en la idea de que el estudiante predoctoraltiene las herramientas para nada antiguo sus propios problemas; dirigido a toda la persona donde el entrenador y el estudiante i no están en un estado diferente, donde se busca el cambio y por lo tanto la acción.

Otras justificaciones provendrían de la mano de impactos positivos en la experiencia individual, que podrían medirse con indicadores sobre: conciencia, atención plena, autoequilibrio, modulación de los niveles de estrés, autoconciencia, confianza en sí mismo, mejora de la calidad de vida, comunicación interpersonal efectiva, reconocimiento de proyectos terminados y apod justifiacions vindrien de la mà erament en situaciones de cambio.

En cuanto a este último, ya existen estudios en busca de resultados tangibles como las recomendaciones y estudios del "Instituto Colegiado de Personal y Desarrollo" (CIPD) que han comenzado a documentar los impactos del coaching, aumentos de la productividad, fortalecimiento de la resiliencia, reducciones de las mesas depresivas, estrés y ansiedad, reducción del absentismo, aumento en la consecución de objetivos individuales y grupales.

Sin embargo, no queremos dejar de mencionar otras justificaciones, que podríamos encontrar en el llamado "Retorno de la Inversión (ROI)" que la propia Federación Internacional de Entrenadores (ICF) cifra en aumentos hasta 7 veces en la inversión inicial.

Por último, señale el potencial que este tipo de iniciativa puede aportar a las universidades como organizaciones que contribuyen a la formación del talento y la experiencia. También se puede trasladar a otras instituciones educativas que pueden ofrecer servicios de orientación académica y profesional que contribuyan al desarrollo de los estudiantes en condiciones de salud y bienestar psicológico y pleno potencial para la ejecución profesional (Salanova et. al, 2014).

– Destinatarios (edad, tipología, etc.)

El proyecto piloto como ya se ha dicho con la colaboración de varios agentes. En cuanto a la metodología de recogida de datos, contó con la ayuda de la Escuela de Doctorado de la Universidad de Barcelona, que difundió la encuesta (febrero de 2014) entre los 4.500 estudiantes activos de doctorado en ese momento matriculados. La encuesta "Research Yourself: coaching for predoctoral research staff" obtuvo una puntuación para recopilar datos y valorar el interés de los estudiantes de doctorado en la obtención de servicios de coaching ad hoc.

El encuesta fue enviado desde la Escuela de Doctorado, siguiendo la Ley de Protección de Datos 15/1999 y, respondieron voluntariamente, 170 estudiantes predoctorales en un período de una semana.

– Recursos utilizados (humanos, materiales, presupuesto, etc.)

El proyecto se puso en marcha en un entorno de ganar-ganar, donde un acuerdo entre el Colegio de Psicología de Catalunya y la Universidad de Barcelona (UB) permitió a 4 psicólogos colegiados (2 en formas de acreditación como psicólogos autocares

y 2 acreditados), promover el proyecto en el marco de una oferta de servicio gratuito a estudiantes de la UB siempre supervisados por la COPC que les atendió, al mismo tiempo, Los recursos materiales fueron autofinanciados por los 4 psicólogos autores de este trabajo, contando con las instalaciones de la UB para les desarrollar las sesiones de coaching para los 20 estudiantes de doctorado que participan en el piloto. También contrató del apoyo institucional y profesional de la COPC y de la Universidad de Barcelona (Instituto de Desarrollo Profesional, Comisionado del Rector para la Participación, Empleabilidad y Emprendimiento Social, y la Escuela de Doctorado).

– Metodología, fecha de inicio del proyecto

La encuesta en su totalidad se reproduce en el Cuadro 1. La tecnología Goolge Forms (Google Inc, 2014) se utilizó para optimizar la recopilación y el análisis posterior de los resultados se realizó con software estadístico spss/pc.

Tabla 1. Formulario de encuesta "Investigación a sí mismo: coaching para el personal de investigación predoctoral"

Nombre:

Apellido:

Sexo:

Edad:

Correo electrónico:

Teléfono:

1. ¿Qué programa de doctorado toma en la UB?

Elige tu PhD de la lista si no lo encuentras, tienes la opción final de "No en la lista"

Si no lo ha encontrado en la lista, escriba aquí el programa de doctorat al que está vinculado:

2. ¿En qué área de conocimiento se encuentra su doctorado?

- Ciencias de la Vida (Genética, Fisiología, Botánica, Bioquímica...)
- Ciencias (Matemáticas, Física, Química...)
- Ciencias Sociales (Educación, Derecho, Sociología, Economía...)
- Humanidades (Artes, Filología, Filosofía...)
- Ciencias Médicas (Enfermería, Psicología...)
- Ingeniería y Arquitectura (Ciencias de la Computación, Telecomunicaciones...)

3. ¿Hace años que has estado haciendo tu doctorado?

Elija en la lista el tiempo aproximado que ha dedicado a su doctorado

4. ¿Es usted actualmente un trabajador?

5. Si tiene experiencia en el mercado laboral relacionada con sus estudios, dígame ¿cuánto tiempo?

Elija en la lista el tiempo aproximado de la experiencia, marque "0-2 años" si no nos tiene.

6. ¿Le gustaría participar en el proyecto piloto "Investigarse a sí mismo: coaching para el personal de investigación"?

Elija una opción de la lista desplegable.

7. ¿Cómo crees que es necesario hacer un cambio en la forma en que te acercas al doctorado.

Marque de 0 (mínimo) a 10 (máximo) su necesidad de cambio

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Mínimo o sin necesidad de cambio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Máxima necesidad de cambio

8. Participar en un proceso de coaching le involucró un trabajo con su psicólogo-entrenador en el horario acordado cada vez, en la Sede de Alumni a la tasa de 1 sesión de 1h una vez cada 15 días. *

Marque debajo de lo que cree que su nivel de interés es asistir a 1h de entrenamiento quincenal.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Interés muy bajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Interés muy alto

9. Elija entre los siguientes temas que le gustaría tratar en sesiones de coaching individuales

- Planificación y gestión del tiempo

- Habilidades de comunicación en el lugar de trabajo y con mi supervisor de tesis
- Expectativas y objetivos futuros
- Autoefracción
- Manejo del estrés

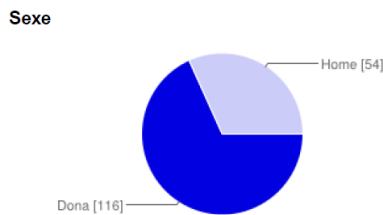
10. Por último, ¿qué crees que el coaching puede llevarte al desarrollo de tu doctorado y tu futuro profesional? Explica en una frase corta, o con palabras sueltas, qué crees que obtendrás.

Los resultados de la encuesta RESEARCH YOURSELF: Coaching para personal predoctoral se basan en las respuestas de 170 estudiantes de doctorado de la Universidad de Barcelona (UB) que respondieron a la encuesta recibida en su correo electrónico entre el 11/02/170 2014 y 16/02/2014 (fecha límite en la que se cerró el acceso a la encuesta), ya que el estudio piloto fue diseñado para ofrecer servicio a un máximo acordado de 20 autocares (ver gráfico 1)



← Gráfico 1. Número de respuestas/día a la encuesta en línea "Investigación a ti mismo: coaching para el personal de investigación predoctoral"

En cuanto a las variables descriptivas de los estudiantes predoctorales N-170 que respondieron a la encuesta, la distribución de género es la que se muestra en el siguiente gráfico.

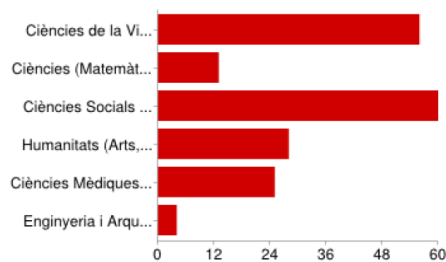


Dona	116	68%
Home	54	32%

← Gráfico 2. Distribución de género de los 170 estudiantes predoctorales que respondieron a la encuesta en línea "Investigación a ti mismo: coaching para el personal de investigación predoctoral"

En cuanto al campo del conocimiento en el que los estudiantes predoctorales desarrollan su doctorado, los resultados fueron, dentro de las cinco áreas del conocimiento clásico, los que se muestran en el Gráfico3.

A quin àmbit de coneixement se situa el teu doctorat?

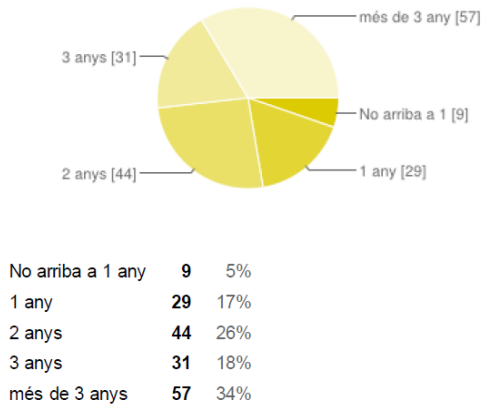


Ciències de la Vida (Genètica, Fisiologia,Botànica, Bioquímica...)	56	30%
Ciències (Matemàtiques, Física, Química...)	13	7%
Ciències Socials (Educació, Dret, Sociologia, Economia...)	60	32%
Humanitats (Arts, Filologia, Filosofia...)	28	15%
Ciències Mèdiques (Infermeria, Psicologia...)	25	13%
Enginyeria i Arquitectura (Informàtica, Telecomunicacions...)	4	2%

Gráfico 3. Distribución según área de conocimiento donde se enmarca la tesis de los 170 estudiantes predoctorales que respondieron a la encuesta en línea "Research Yourself"

También consideramos apropiado poder disponer de los datos sobre los años que habían estado realizando el doctorado, y los resultados de la muestra examinada fueron los recogidos en el gráfico4.

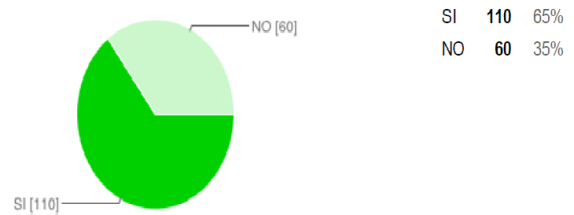
Anys que portes fent el doctorat?



← Gráfico 4. Distribución por años de dedycation al doctorado de los 170 estudiantes predoctorales que respondieron a la encuesta en línea "Investigue Usted mismo"

La cifra sobre si la muestra a la que respondió la encuesta estaba activa, era favorable al personal de trabajo (65%) y también queríamos representarlo gráficamente a continuación:

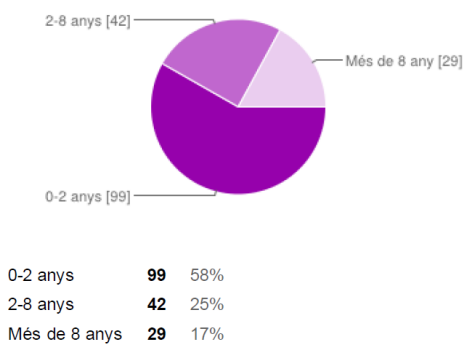
Actualment ets treballador/a en actiu?



→ Gráfico 5. Distribución de los 170 estudiantes predoctorales que respondieron a la encuesta en línea "Investigara sí mismos" en situación laboral "Activo / Desempleado"

Encontramos que era información valiosa poder preguntar sobre la experiencia de la muestra encuestada en el mercado laboral relacionada con sus estudios. Los resultados se presentan en el gráfico 6.

Si tens experiència al mercat laboral relacionada amb els teus estudis digues de quant temps?

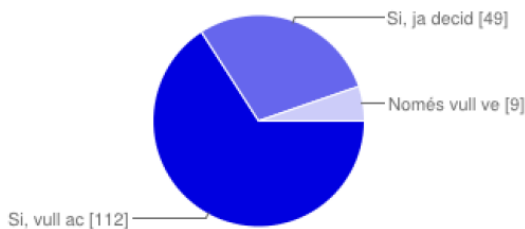


← Gráfico 6. Distribución de los 170 estudiantes predoctorales que respondieron a la encuesta en línea "Investigue a sí mismo" en lo que se trata de su experiencia en el mercado laboral

En cuanto a las preguntas que responden más a las hipótesis relacionadas con la necesidad de coaching entre el personal predoctoral, los siguientes gráficos muestran los resultados para los estudiantes N-170.

El gráfico 7 ilustra la distribución entre los estudiantes que completan la encuesta en línea sobre si les gustaría participar en el proyecto de coaching piloto.

T'agradaria participar en el projecte pilot "Research Yourself: coaching per a personal investigador"?

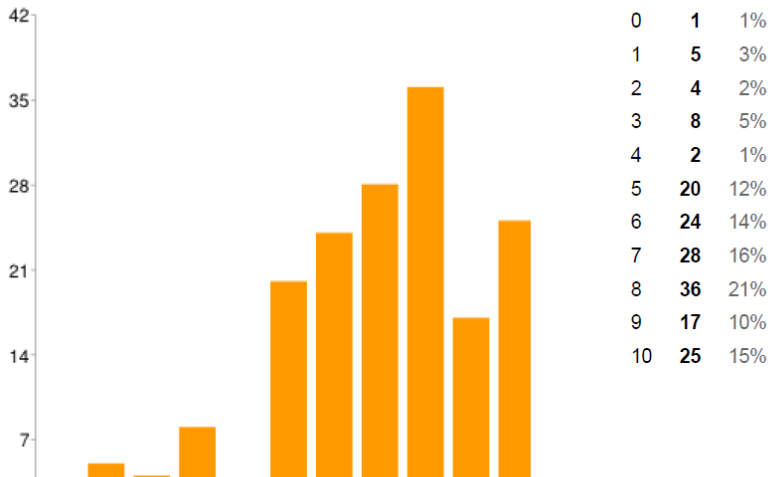


← Gráfico 7. Distribución de los 170 estudiantes predoctorales que respondieron a la encuesta en línea a la pregunta sobre participar como entrenador en un programa de coaching en su universidad.

Si, vull accedir a les sessions individuals de coaching	112	66%
Si, ja decidiré més endavant si vull accedir a les sessions individuals de coaching	49	29%
Només vull venir a la jornada-presentació	9	5%

Uno de los resultados centrales de las hipótesis fue describir qué nivel de necesidad declararían los estudiantes de doctorado que tenían que hacer un cambio en la forma en que se acercan al doctorado. Los resultados se muestran en el gráfico 8.

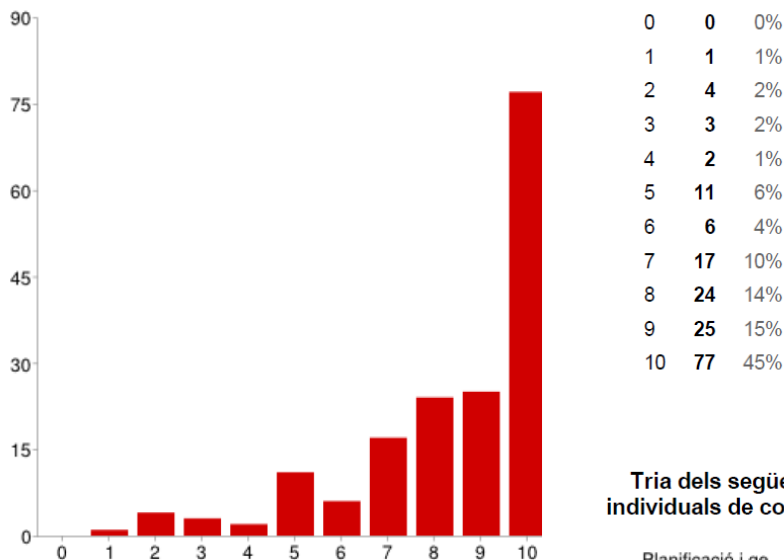
Com creus de necessari fer un canvi en la teva manera d'abordar el doctorat.



←Gráfico 8. Distribución sobre la necesidad de un cambio en la forma en que se aborda el PhD, escalando de 0 a 10 entre los 170 estudiantes predoctorales que respondieron a la encuesta en línea "Investigarse a sí mismo: coaching para el personal de investigación"

También preguntaron cuál sería el grado de participación en el trabajo de coaching, todoinformant que estaba planeado para hacer una sesión quincenal alrededor de una hora. Los resultados, que presentamos en el Gráfico 9.

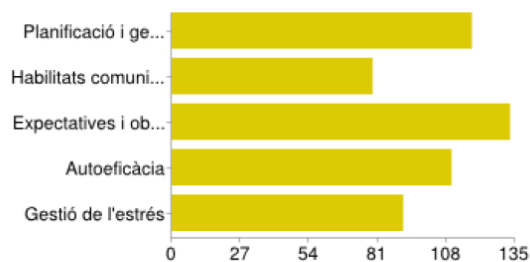
Participar en un procés de coaching t'implicà un treball amb el teu psicòleg-coach en horari pactat cada vegada, a la Seu d'Alumni a raó d'1 sessió d' 1h un cop cada 15 dies.



←Gráfico 9. Distribución del compromiso de los entrenadores, escalado de 0 a 10, para trabajar en sesiones quincenales de una hora, entre los 170 estudiantes predoctorales que respondieron a la encuesta en línea "Investigarse a sí mismo"

Finalmente, se dio la oportunidad de elegir entre 5 categorías qué temas o temas les gustaría como entrenadores para ser discutidos en la sesión de coaching propuesto al conductor.

Tria dels següents temes quins t'agradarien tractar en les sessions individuals de coaching



→Gráfico 10. Distribución de las respuestas de los alumnos sobre los 4 temas propuestos como posibles temas para trabajar en las sesiones.

–Desarrollo de la actividad

La encuesta circuló por correo electrónico entre los estudiantes a través de un correo adjuntando la descripción del día en sí y la próxima implementación del servicio de coaching. Las respuestas de la encuesta se hicieron en el mismo cuestionario, mientras que los estudiantes expresaron su interés en asistir a la jornada de lanzamiento del programa Research Yourself.

Planificació i gestió del temps	118	22%
Habilitats comunicatives a l'entorn de feina i amb el meu director/a de tesis	79	15%
Expectatives i objectius futurs	133	25%
Autoeficàcia	110	21%
Gestió de l'estrés	91	17%

La jornada de inicio se celebró el 20/2/2014 por el Aula Magna de la Facultad de Historia de la UB, reuniendo a más de 100 asistentes interesados en el proyecto y pudiendo participar en el servicio de coaching.

La conferencia reunió a representantes de la Escuela de Doctorado, vicerrectores, el comisionado de la UB, representantes del equipo rector de la facultad que donó el espacio, y representantes del Colegio Oficial de Psicología.

La conferencia vio una exposición pública fent **pont** del proyecto, basada en el establecimiento de una relación de colaboración: trabajamos en impulsar objetivos acordados con los estudiantes y enfatizar **acciones**, uniendo sus propias habilidades y persiguiendo la liberación óptima del potencial del estudiante de doctorado en un contexto profesional. **relació col·laborativa**

El proyecto se presentó con el objetivo de querer acompañar a los participantes con diversas tot remarcant que no es tractava d'una i actividades y metodologías para superar las ideas limitantes y la sensación individual de autolimitación, aumentar la autoconciencia, enfatizando que no era una **formación**, o una terapia y que no se ofrecía ninguna solución **mágica**.

Se **explicó** a los estudiantes de doctorado que como participantedel programa Reserach Yourself temas tales como:

- **INVENTORIA** intereses, valores, estilos de aprendizaje, competencias
- **ANALIZA** y redefine los objetivos importantes para usted.
- **REVISAS** tus ideas y valores asociados con el desarrollo de tu carrera
- **Diseñar** planes alternativos y trabajar sobre cómo implementarlos
- **RECONOCE** tu trayectoria, identifica turbulencias
- **EMPOWER** Para eliminar las ideas limitantes y avanzar hacia la autoinnovación
- **TRABAJAR** en la transferencia de su propio talento
- **RECONQUER** el éxito de lo que está preparando

Dado que la disponibilidad para ofrecer el es va servicio fue menor que el gran interés que se manifestó en las encuestas así como la disposiciónde los alumnos a participar, se hizo una selección de 20 estudiantes de los 170 que respondieron al cuestionario.

Como el programa era gratuito y quería ser muy riguroso, los criterios de selección se hicieron públicos en la jornada de presentación con el fin de participar enel proyecto y recibir el serviciode acompañamiento. Estos fueron:

- **Asistencia a lapresentación.**
- **Sinecesidad de cambio (8≤10 en una escala 1-10).**
- **Compromís (8≤10 en una escala 1-10).**
- **Ráreas de conocimiento de epresentatividad.**
- **Equilibri de género.**
- **Delas responsabilidades por hora del estudiante por hora.**

Con estos criterios, se seleccionaron 20 personas y se hicieron dos grupos:

- **COACHING INDIVIDUAL No 10** que ofrece 6 sesiones individuales 1h. quincenalmente.
- **COACHING GRUPAL N-10** ofreciendo 6 sesiones grupales 1.5 h. quizenals.

El equipo de psicólogos de entrenadores que hicieron el servicio se distribuyeron de la siguiente manera

- COACH 1: asistió a 2 estudiantes
- COACH 2: asistió a 2 estudiantes
- COACH 3; atendió a 3 coachees + grupo de coaching grupo 10 estudiantes
- COACH 4: asistió a 3 entrenadores + grupo de entrenadores 10 estudiantes

En total hubo 6 sesiones individuales para cada estudiante en el modo de "coaching individual" y 6 sesiones para los 10 estudiantes en el modo de "entrenamiento grupal"

Las sesiones se celebraron en aulas cedidas por la UB entre abril y junio de 2014. Las sesiones trataron los temas que los estudiantes estaban provocando incertidumbres futuras, aclaración y formulación de objetivos, desafíos personales, limitaciones a actuar. Entre las herramientas y técnicas utilizadas en las sesiones de orientación y acompañamiento que utilizamos, entre otras: diálogo estratégico, construcción objetiva y plan de acción, técnica "La muerte de la tesis", DAFO-CAME, perspectivas de color (bonus sombreros), Rueda de vida, prueba de árbol.

Estas herramientas y metodologías conforman la caja de herramientas de cada coach que participó en el proyecto y muchos se extraen de Coaching Psychology y por lo tanto aprenden teorías y desarrollo y orientaciones psicológicas como psicología estratégica breve, orientación cognitivo-conductual, orientación sistémica, NL, Constructivist, Análisis Transaccional, siguiendo en todo momento las indicaciones y deontología de la "Guía de Buena práctica del coaching" publicada por la COPC.

– Evaluación

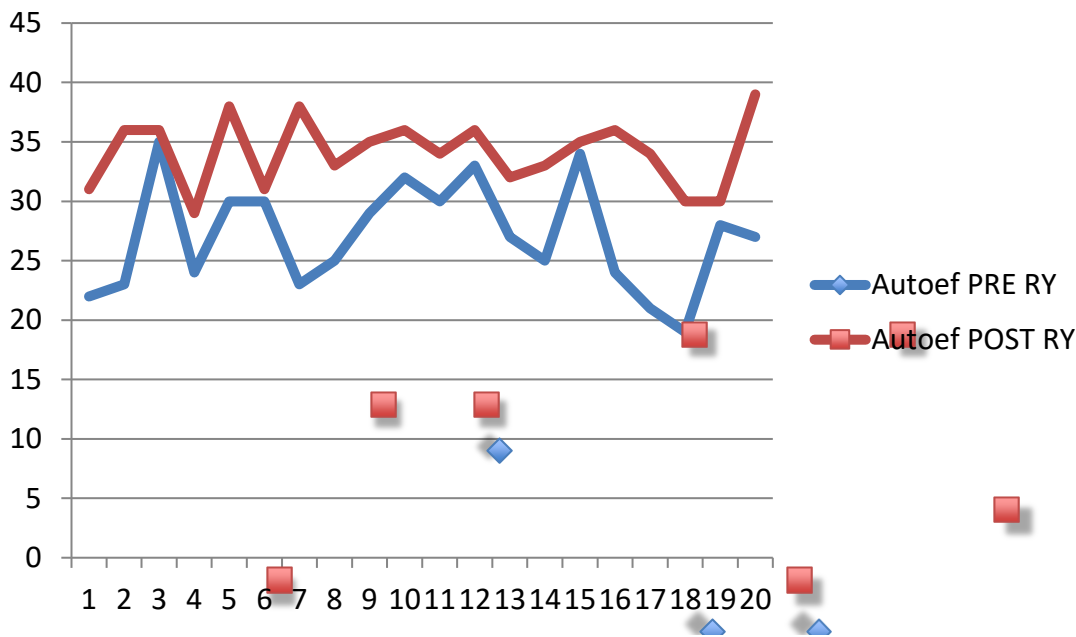
La evaluación fue ideada, desde el principio, pensando en ofrecer un servicio de acompañamiento que pudiera ayudar a los estudiantes y al mismo tiempo permitir una medida de los impactos para validar el piloto y evaluar las posibilidades futuras. Es por ello que el **MODELO KIRKPRACTICK (1999)** fue seguido por la **EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES DE ENTRENAMIENTO** y se recopilaron datos, antes y después de la implementación de las 4 áreas del modelo:

1. **Evaluación de la satisfacción del programa; las expectativas de los estudiantes participantes al inicio del programa fueron recogidas a través de** hojas de nivel cualitativo donde expresaron lo que esperaban del programa.

Esta área también fue evaluada a través de un **Cuestionario de Nivel de Satisfacción Final** (realidad por el equipo de Research Yourself adhoc)

2. **Aprendizajes realizados en el programa** : la herramienta psicométrica MBTI Inventario tipological, (I. Briggs-Myers 1992) Se realizaron las técnicas de ayuda a la decisión DAFO + CAME y otros datos cualitativos como la participación en las actividades y dinámicas propuestas en las sesiones individuales o grupales.
3. **Transferencias al contexto realizadas: Cuestionario Generalizado de Autoficiencia** (Baber, Schwarzer & Jerusalem, 1993)
4. **Resultados e impactos en el contexto obtenido: Cuestionario de Impacto Cualitativo** (realidad por el equipo de Research Yourself adhoc)

El área de conocimiento de doctorado estudió	Frecuencia	Porcentaje
Ciencias de la Vida (Genética, Fisiología, Botánica, Bioquím)	6	30%
Ciencias Médicas (Enfermería, Psicología...)	3	15%
Ciencias Sociales (Educación, Derecho, Sociología, Economía...)	6	30%
Ingeniería y Arquitectura (Ciencias de la Computación, Telecomunicaciones...)	1	5%
Humanidades (Artes, Filología, Filosofía...)	4	20%
Total	20	100%



El gráfico muestra claramente un aumento en la autoeficiencia para los 20 participantes del programa.

En los 20 casos, la autosuficia posterior al programa es percibida por los estudiantes como más alta, y también la prueba estadística realizada con los datos, muestra que la diferencia previa al post

es significativa ($p < 0.00$, diseño y no experimental N-20)

Prueba de muestras emparejadas

	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilatera l)
	Mitja	Desviació estàndar	Mitja d'error estàndar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
pre_autoef - post_autoef	-7,050	4,501	1,006	-9,157	-4,943	-7,005	19	,000

Prova de Kolmogorov-Smirnov per la mostra 20 estudiants

	pre autoef	post autoef
N	20	20
Paràmetros normals ^{a,b}		
Media	27,05	34,10
Desviación estándar	4,524	2,900
Máximas diferencias extremas		
Absoluta	,125	,144
Positivo	,125	,107
Negativo	-,093	-,144
Estadístico de prueba Sig. asintótica (bilateral)	,125	,144

Dado el diseño no experimental del proyecto, no podemos establecer relaciones de causalidad aunque podemos ver diferencias en la autoeficiencia que podrían explicarse por el trabajo y las actividades llevadas a cabo en los procesos de acompañamiento del programa Research Yourself.

Por último, en cuanto a la evaluación de los resultados e impactos obtenidos por los alumnos como resultado de la aplicación del aprendizaje y su transferencia en situaciones cotidianas, hemos recopilado en formato de nube de palabras las palabras más frecuentes sobre el impacto de las actividades y aprendizajes realizados por los 20 alumnos.

Se utilizó el proceso cualitativo de entrenamiento de impacto q'estionari, recogido al final del programa. q



— Conclusiones

- Parece **haber un claro interés** en el coaching en la Universidad y particularmente entre los estudiantes predoctorales.
- Hay **un efecto en el programa pre y post de auto-eficacia percibida** que podría relacionarse con el proceso y las herramientas que se han trabajado en las sesiones.
- Hay **un alto nivel de satisfacción entre los participantes del** programa.
- Hay **un impacto y transferencia de aprendizaje en las personas** que han participado en el programa.

APRENDIZAJES REALIZADOS POR EL EQUIPO DE 4 COACHES IMPLEMENTANDO EL PROYECTO:

- Implementación de un proyecto **piloto** en la que todos ganan (costo 0 para todos)
- Trabajar **en** equipo y coordinar
- Coordinación con **diversos agentes institucionales** y alineaciones estratégicas
- Esfuerzo para encontrar y medir el impacto: qué, cómo, cuándo, para eso....
- Qué **metodología seguir** y cómo analizar los impactos
- Nueva **Aplicación de Coaching** de Psicología de Nicho

MEJORAS QUE PROPUESTAMOS PARA FUTURAS IMPLEMENTACIONES:

- Aumentar la N que pasa por el programa (170 vs. 20)
- Grupo de control (diseño experimental)
- Creación de una cartera de técnicas resultantes del know-how
- Búsqueda de grupos mixtos+modelos de implementación individuales
- Buscar formación para continuar más allá del piloto y hacerla escalable a otras universidades y centros de investigación con personal de investigación en formación, o a otros niveles educativos donde el componente sobre las decisiones y orientaciones de los estudiantes requiere un proceso de acompañamiento y purificación de opciones y objetivos.

Las conclusiones a las que este artículo están directamente relacionadas con los resultados descriptivos presentados.

A la luz de estos resultados podemos decir que según los datos presentados en este estudio y como primera conclusión, existe un interés real entre los estudiantes de doctorado predoctoral de la UB por participar en las actividades en torno a un servicio de coaching ad hoc. El número de respuestas cifradas en 170, representa el 4% del número total de estudiantes de doctorado, aproximadamente 4.500 estudiantes, que recibieron por correo electrónico la encuesta en línea presentada en la sección de metodología. Cabe decir que la encuesta de interés sobre la presentación del proyecto piloto Reserach Yourself tuvo que cerrar en 6 días desde su difusión, ya que la respuesta entre los estudiantes superó con creces la dimensionalidad del futuro proyecto de ejecución, disponibilidad de capacidad, expectativas y recursos disponibles. Por lo tanto, con la ética y responsabilidad deontológica correspondiente a la profesión de psicólogo entrenador, optó por trabajar con una muestra de 170 interesados en el proyecto piloto de coaching en la universidad. De los 170 estudiantes predoctorales, el 68% eran mujeres y el 32% restante hombres.

El siguiente punto que los datos nos permiten presentar es que podemos decir que hemos participado en la encuesta de estudiantes de doctorado que representan todas las áreas del conocimiento. Los doctores en Ciencias Sociales y Ciencias de la Vida son los mejor representados, con el 32% y el 30% del total de los 170 estudiantes predoctorales que responden a la encuesta de interés. Luego estudiantes de programas de doctorado en Humanidades (15%) y Ciencias Médicas (13%). Las áreas con menor representación que completan la distribución son las Ciencias (7%) e Ingeniería y Arquitectura (2%) (véase el gráfico 2)

El 52% de la muestra de estudiantes que responden a la encuesta toma 3 o más años de dedicación al doctorado, 26% toma de 2 a 3 años, y el 22% restante toma 1 año o menos.

Como se detalla en los resultados, los datos sobre si la muestra que respondió a la encuesta estaba activa o no, estaban a favor del personal activo (65%)

Otra conclusión descriptiva de este artículo es cómo ya hemos declarado al principio de esta sección, el gran interés en acceder a los servicios de coaching de psicología. La distribución entre los estudiantes que completan la encuesta en línea sobre si les gustaría

participar en el proyecto de coaching piloto es muy alentadora, dado que 112 de los 170 estudiantes encuestados (66%) declararon que querían participar en el piloto. Un total de 49 estudiantes querían asistir y pensar en participar más tarde y sólo 9 querían asistir a la presentación.

Siguiendo las conclusiones que podemos llegar en este estudio descriptivo y con respecto a la necesidad de cambio manifestada por los estudiantes de PhD, el 62% del total muestra una necesidad de cambio de 7 o superior, en una escala de 0-10

Una de las conclusiones que queremos destacar y que nos preguntamos a la hipótesis, es cuál sería el grado de implus en el trabajo de coaching. Podemos decir que la implicación es muy alta ya que un 84% contundente manifiesta un compromiso de 7 o superior para seguir un proceso de coaching, en una escala de 0-10. Estos datos se representan en el gráfico 9.

Por último, las conclusiones relativas a los temas preferenciales que se debatirán en sesión, de los cinco propuestos, destacaron las relativas a las "Expectativas y objetivos futuros" elegidas por el 25% de los estudiantes, y la de "Planificación y gestión del tiempo" elegidas por el 22% y la autosuficiencia al 21%.

De hecho, como ya se ha presentado, podemos afirmar que el interés en el coaching aplicado al campo predoctoral es muy alto entre los alumnos de la muestra analizada. Sería una cuestión pendiente, y por lo tanto un área de mejora, llevar a cabo un análisis real, más allá de este estudio piloto, para medir la necesidad entre estos grupos, e incluso ampliar este análisis con otras universidades y centros de investigación con este tipo de personal en formación.

Los resultados encontrados a nivel descriptivo coinciden con estudios previos realizados con muestras universitarias. Por ejemplo, en la Universidad de Aalborg, Mirjam (2013) hace un estudio que vale la pena un "Curso de Coaching" Course ofrecido en PhD's. La investigadora danesa evalúa un programa de coaching ofrecido a 55 becarios predoctorales, como en nuestra muestra, estando en el período de finalización de su tesis doctoral. Se puede hacer un dato comparativo entre el estudio danés y el nuestro con respecto a los temas en los que los estudiantes les gustaría trabajar en sesión: en Alboorg Universitet el 31% de los estudiantes quieren trabajar "Expectativas y objetivos futuros" y en la muestra de la Universidad de Barcelona este tema quiere tratar por el 25% de los estudiantes. Los temas de interés común entre las exposiciones danesas y catalanas son la autoeficacia, la planificación del tiempo y la gestión.

Basándose en los datos sobre la aceptación entre los estudiantes predoctorales de la UB, tiene mucho sentido pensar en poder ofrecer estos servicios a las universidades, tanto individualmente como en grupo, dadas las iniciativas y formatos ya trabajados en las universidades inglesas de las que hablábamos en la introducción.

Los autores de este artículo creen que hay oportunidades importantes para ofrecer coaching en diferentes sectores y diferentes niveles en educación. Por lo tanto, como ya se está insistiendo en instituciones especializadas como el Consejo Reserach del Reino Unido, el coaching tiene una aplicabilidad inmejorable en un contexto como la enseñanza y la investigación científica, que pone tanto énfasis en mejorar los resultados de la investigación y la transferencia de tecnología y las habilidades de servicio, y la empleabilidad. Además, hay otras pruebas como una competitividad innegable para asegurar la contratación y retención de talento, un aumento de los estudiantes internacionales de doctorado y la búsqueda de la excelencia en los rankings universitarios internacionales, son más que nunca, factores que contribuyen que el coaching puede ofrecer de manera clara y emocionante, innovadora y eficaz ayuda al desarrollo del trabajo de investigación y su salud y bienestar del personal investigador.

Es por eso que a los autores de este artículo les resulta muy interesante poder presentar los datos recogidos en este artículo en este concurso educaweb. Los resultados que creemos contribuyen a herramientas sólidas y formas de intervenir para la orientación académica y/o profesional.

Además, queremos destacar el alto grado de implicación de los agentes que participan directamente en la experiencia: como han sido los primeros estudiantes de doctorado, asistiendo a más del 95% de las sesiones programadas, participando en las dinámicas y ejercicios propuestos, a los técnicos de la Universidad de Barcelona que han apoyado y han habilitado los espacios y la coordinación con los psicólogos coaches, en el Colegio de Psicología. Desde aquí nuestra gratitud.

En cuanto a la transferibilidad del proyecto a otros usuarios, contextos, ya se ha destacado la capacidad escalable que aporta el proyecto, pudiendo aplicarse a nivel universitario pero también como metodología de intervención a diferentes niveles educativos y momentos vitales requeridos de un acompañamiento decisivo.

A lo largo del trabajo de presentación se ha puesto de claro la coherencia entre la justificación teórica, los objetivos, las actividades, los recursos y la metodología utilizada, que ha querido examinar el estado de la técnica y poder recoger insumos de iniciativas alteradas si se trabaja en alter universidades y centros europeos, como ha estado citando. Esto contribuye al trabajo que presentamos un buen potencial comparativo y estresado en otras experiencias.

Por otro lado creemos que el proyecto aporta originalidad o innovación en la forma en que se ha presentado e implementado, ya que en todo momento se ha considerado a las particiones de los pantalones y a los agentes implicados, que en tot moment s'ha considerat als partici co-constructores de la metodología y herramientas utilizadas. Hem creído que la ecología que esto ha ofrecido al proyecto es de alto valor en el enfoque de esta experiencia de orientación.

Por último, destacamos cómo los datos dan lugar a la consecución de los objetivos en una corta duración (6 sesiones espaciadas quincenales) con un alto valor de proyección y la continuidad esperada para la experiencia, aportando, la orientación académico-profesional de los estudiantes predoctorales participantes.

La necesidad detectada, el interés indicado y la nueva vía establecida por este estudio nos da una oportunidad que queremos aprovechar considerando una aplicación de psicología coaching que queremos llevar acasa con contenidos, actividades y ejercicios que acompañan a los estudiantes predoctorales hacia la liberación de su potencial. Lo hemos visto en trabajos similares en Australia, en la Universidad de Flinders publicado en la revista *Higher Education Research & Development s* (2008), donde ha estado trabajando durante años desarrollando un programa en el que trabajan con estudiantes de doctorado para ayudar a reducir los comportamientos de auto-sabotaje, liberación potencial dándoles las estrategias y actitudes que necesitan para alcanzar con éxito su objetivo de ser médicos y felizmente! , como Gardiner añade et.al. (2008).

Es por ello que consideramos que este trabajo presentado en el concurso Educaweb proporciona potenciar la orientación académica y profesional mediante la divulgación de las experiencias realizadas por el equipo de Research Yourself, con materiales y herramientas innovadoras creadas ad hoc, para que otros consejeros, formadores de empleo, tutores, equipos, instituciones, organizaciones, dando lugar a una evaluación de interés que reúna y permita experiencias prácticas que puedan extrapolarse a una muestra más extensa y a otras universidades y centros de investigación y centros educativos Varios.

Bibliografía

Andersen, V. (2007) "El valor del aprendizaje: del retorno de la inversión al retorno de las expectativas, Londres:

CIPD (2002) Baldwin, C. y Chandler, G.E. "Mejorar la producción de la publicación de la facultad: El papel de un entrenador de escritura"

CIPD (2010) Evaluación del coaching en el mundo real: una guía para los profesionales, Londres: CIPD

Código de ética del Colegio Oficial de Psicólogos de Cataluña (COPC)

<http://www.copc.cat/Paginas/Ficha.aspx?IdMenu=6c2054e4-2957-4491-a156-f55e0ab73bfd>

Gardiner M; Mariscal, K; Kearns, H (2008). Innovación en la finalización de los doctorados: el resistente tendrá éxito en la innovación en la finalización PhD: el resistente deberá (y ser feliz!). Unidad de Desarrollo y Capacitación del Personal de Investigación y Desarrollo de Educación Superior, Universidad de Flinders, Adelaida, Australia

Geber, H. (2010) Coaching para la productividad acelerada de la investigación en la educación superior, *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 8 (2), 64-78

Godskesen, Mirjam (2013) *En prensa*. Evaluación del 'Curso de Coaching' para Estudiantes de Doctorado Aprendizaje DLab DTU y Departamento de Aprendizaje y Filosofía de la AAU

Ley Orgánica de Protección de Datos 15/199 LOPD:

http://www20.gencat.cat/docs/Adjuocat/Documents/ARXIUS/lo15_1999lopdcp.pdf

Revista de Enfermería Profesional, 18 (1): 8-15

Kearns, H., Gardiner, M., Marshall, K. (2008) "Innovación en la finalización de los doctorados: ¿el resistente tendrá éxito (¿y será feliz?)", *Educación Superior Investigación y Desarrollo*, 27 (1): 77-88

La UB en cifras: http://www.ub.edu/web/ub/galleries/documents/universitat/ub_en_xifres_2011_12.pdf

Moreno, M; Ribot, M; Rodeja, T, Sánchez-Mora, M; Giménez, J.C. (2011) Guía de coaching práctico, en el marco del Colegio Oficial de Psicología del Coaching de Psicólogos de Cataluña (COPC) <http://copc.cat/Paginas/Ficha.aspx?IdMenu=40ab8414-7686-42dc-a42c-ad4a0863c85f>

Passmore, J. (2008) "Psychometrics in coaching: using psychological and psychometric tools for developmen", Londres: Kogan

Salanova, M; Martínez, Y; Llorens S. (2014) Una mirada más "positiva" a la salud ocupacional de la psicología organizacional positiva en tiempo de crisis: contribuciones del equipo de investigación WoNT Papeles del Psicólogo, 2014. Vol. 35(1), págs. 22-30

VITAE (2013). Coaching para la investigación en instituciones de educación superior del Reino Unido: una revisión publicada por el Careers Research and Advisory Centre (CRAC) Limited. www.crac.org.uk

WISE - Promover el talento femenino en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) desde el aula hasta la sala de juntas <http://www.wisecampaign.org.uk/>

AUTORES DE PSEUD: INVESTIGUE USTED MISMO EQUIPO