

RECIBIDO: 27 DE MAYO DE 2025. REVISADO: 28 DE MAYO DE 2025. ACEPTADO: 29 DE MAYO DE 2025.

COACHING VOCACIONAL PARA DOCENTES DE BACHILLERATO: INTEGRACIÓN AL CURRÍCULO DE NIVEL MEDIO SUPERIOR

VOCATIONAL COACHING FOR HIGH SCHOOL TEACHERS:
INTEGRATION INTO THE HIGH SCHOOL CURRICULUM

Dra. Mariana Leticia Alvarado Roque

Universidad Autónoma de Nuevo León,
Preparatoria 8

mariana.alvaradorq@uanl.edu.mx

ORCID: 0009-0007-0282-0490

Dra. Blanca Elizabeth Garza Garza

Universidad Autónoma de Nuevo León,
Preparatoria 8

blanca.garzagza@uanl.edu.mx

ORCID: 0000-0003-0752-351X

Dra. María Guadalupe Álvarez Barboza

Universidad Autónoma de Nuevo León,
Preparatoria 8

maría.alvarezbrb@uanl.edu.mx

ORCID: 0009-0000-2820-8872

Dra. Olen Gabriela Nerio Delgado

Universidad Autónoma de Nuevo León,
Preparatoria 8

olen.neriodlg@uanl.edu.mx

ORCID: 0009-0000-9079-6417

RESUMEN

En este estudio se analiza la implementación del Diplomado en Coaching Vocacional para docentes de nivel medio superior en la Universidad Autónoma de Nuevo León, específicamente en la Preparatoria 8. La metodología utilizada es cuantitativa no experimental, evaluando a 16 docentes de diversas áreas, incluyendo ciencias y humanidades, para asegurar la imparcialidad en la toma de decisiones y orientación a los alumnos.

La intervención consistió en un diplomado impartido en modalidad presencial y asíncrona con una duración de 20 horas. Para la evaluación, se aplicaron cuestionarios de opción múltiple tanto al inicio como al final del diplomado.

El análisis se centró en la experiencia de los docentes durante el diplomado, con el fin de recopilar información clave que oriente a la institución en la implementación continua del coaching vocacional en los currículos de los niveles medio superior y superior en la UANL. Los resultados alcanzaron un incremento promedio del 40% entre el inicio y el final, revelando un alto nivel de aceptación del diplomado entre los docentes, quienes manifestaron satisfacción por haber alcanzado sus objetivos y valoraron positivamente las estrategias aprendidas para su aplicación en el aula.

Un hallazgo relevante fue identificar el papel esencial del docente en el éxito de modelos educativos innovadores como el coaching vocacional. Este hallazgo subraya la importancia del compromiso y la preparación de los docentes para adoptar nuevos enfoques pedagógicos, facilitando así un acompañamiento más efectivo en el desarrollo vocacional de los estudiantes.

Palabras clave: Coaching Vocacional; Capacitación Docente; Implementación Curricular; Educador Innovador.

ABSTRACT

This study analyzes the implementation of the Diploma in Vocational Coaching for high school teachers at the Autonomous University of Nuevo León, specifically at Preparatory School 8. The methodology used is quantitative and non-experimental, evaluating 16 teachers from various areas, including science and humanities, to ensure impartiality in decision-making and guidance to students.

The intervention consisted of a diploma taught in a face-to-face and asynchronous mode with a duration of 20 hours. For the evaluation, multiple-choice questionnaires were applied both at the beginning and at the end of the diploma.

The analysis focused on the experience of teachers during the diploma, in order to collect key information to guide the institution in the continuous implementation of vocational coaching in the curricula of high school and higher education at the UANL. The results achieved an average increase of 40% between the beginning and the end, revealing a high level of acceptance of the diploma among teachers, who expressed satisfaction at having achieved their objectives and positively valued the strategies learned for their application in the classroom.

A relevant finding was identifying the essential role of the teacher in the success of innovative educational models such as vocational coaching. This finding underlines the importance of the commitment and preparation of teachers to adopt new pedagogical approaches, thus facilitating more effective support in the vocational development of students.

Key Words: Vocational Coaching; Teacher Training; Curriculum Implementation; Innovative Educator.

INTRODUCCIÓN

La mayoría de las investigaciones sobre el término "coach" se enfocan en su aplicación en el ámbito empresarial, laboral y en grandes organizaciones. Sin embargo, en los últimos años, el coaching ha comenzado a introducirse en otros contextos, como el educativo. En este ámbito, el proceso educativo se concibe como un compromiso personal, orientado a ayudar al estudiante a construir un proyecto de vida. Esto implica reconocer y desarrollar habilidades personales, adquirir y aplicar nuevos conocimientos, apropiarse de valores, fortalecer el autoconcepto, establecer y alcanzar metas, y generar nuevo conocimiento a partir de experiencias previas.

A pesar de estos beneficios potenciales, el coaching aún no ha sido adoptado de manera amplia como una metodología innovadora en la enseñanza. Este estudio busca explorar la aplicabilidad del coaching en el ámbito educativo, enfocándose en adolescentes de nivel medio superior, en particular en estudiantes de bachillerato, y considerando su posible impacto en futuros profesionistas de nivel superior. La investigación se centra en un grupo de docentes de distintas unidades de aprendizaje de la Preparatoria 8 de la Universidad Autónoma de Nuevo León, quienes participaron en un diplomado en coaching vocacional.

Este trabajo, además de examinar la viabilidad del coaching como herramienta educativa en el nivel medio superior, plantea perspectivas para futuras investigaciones en la formación integral de los estudiantes y su desarrollo vocacional, aportando ideas para integrar el coaching en los planes de estudio del nivel medio superior y superior.

JUSTIFICACIÓN

El coaching se ha convertido en una herramienta que aporta y contribuye al desarrollo de estrategias que favorecen el crecimiento personal y profesional de quienes se esfuerzan por conseguir proactivamente el éxito (Ravier, 2005); por lo tanto, puede entenderse como un proceso integral que busca ayudar a las personas a producir resultados extraordinarios en sus vidas, carreras, negocios y organizaciones.

Docentes que puedan gestionar y enseñar a gestionar las creencias y emociones, las cuales, en definitiva, son el punto diferenciador entre la simple transmisión de conocimiento y la formación de excelentes seres humanos (Rhodes y Fletcher, 2012). Ya existen antecedentes (Silins y Mulford, 2002) que han mostrado que, dentro de los sistemas educativos, pueden implementarse nuevos modelos de trabajo basados en el coaching. Éste, en particular, ofrece beneficios significativos para los docentes y para su alumnado, pues favorece la mejora tanto en la enseñanza como en el proceso de aprendizaje (Asociación Española de Coaching, 2011). También, si se utiliza esta herramienta, se logra un nivel más alto de motivación, una mejora en las habilidades organizativas y en las estrategias de aprendizaje, como la colaboración (Ward, 2012). El beneficio general de una formación especializada en coaching sería proporcionar nuevas estrategias y enfoques prácticos para ayudar a educadores y orientadores a afrontar los "viejos" problemas con "nuevas" alternativas de solución (Launer, 2007). El coaching pretende adquirir nuevas competencias profesionales funcionales que permitan el desarrollo de altas habilidades y capacidades socioemocionales (Medina y Perichon, 2008). Otro beneficio de implantar el coach

dentro de los centros educativos es que podrá prestar su apoyo para mejorar y optimizar las capacidades innatas, los recursos internos y la creatividad que los alumnos ya tienen, con el fin de obtener los máximos resultados posibles, con base en criterios no sólo de eficacia y calidad, sino de excelencia, convirtiendo así el proceso de aprendizaje en un verdadero aprendizaje transformacional (Cardona, 2002).

Capacitar a docentes de nivel medio superior y superior en coaching es fundamental para promover un cambio significativo en el sistema educativo. La formación en coaching permite a los maestros adquirir herramientas que van más allá de la instrucción tradicional, facilitando el desarrollo de habilidades socioemocionales en los estudiantes y fomentando un aprendizaje más autónomo y profundo. Al estar preparados en técnicas de coaching, los docentes pueden acompañar de manera más efectiva a sus estudiantes en su proceso de autoconocimiento y toma de decisiones, ayudándoles a identificar y aprovechar sus fortalezas y recursos personales. Además, esta capacitación les permite a los maestros no solo gestionar sus propias creencias y emociones, sino también guiar a sus alumnos a hacerlo, promoviendo un entorno educativo que priorice el bienestar y el desarrollo integral del estudiante. En última instancia, la capacitación en coaching contribuye a formar educadores que son facilitadores del aprendizaje, preparando a los jóvenes para enfrentar los desafíos personales y profesionales de manera consciente y asertiva.

MARCO TEÓRICO

Como es bien sabido, la sociedad del siglo XXI se caracteriza por numerosos cambios estructurales, que han precipitado modificaciones dentro de los diferentes ámbitos de la sociedad, incluido el sistema educativo (Maureira, 2004). Estos cambios han introducido en las aulas nuevos conceptos como diversidad, revolución digital, interculturalidad, procesos todos que dan respuesta a las necesidades que algunos de estos

cambios han provocado en la sociedad. La situación actual en la educación europea sigue planteando nuevos retos a estados, regiones, responsables políticos y profesionales de la educación, haciendo hincapié en la convergencia europea como fórmula para producir esfuerzos comunes en el ámbito territorial de los 27 países miembros (European Commission, 2013). Este hecho ya supone un giro en las formas de entender los procesos de enseñanza y aprendizaje, pues se transforman los planteamientos pedagógicos en aras de conseguir un aprendizaje práctico más significativo y una mayor implicación por parte del alumnado en su propio proceso de aprendizaje (García-Pérez y Rebollo, 2004). La investigación científica (Medina y Perichon, 2008) ha podido demostrar la alta efectividad del coaching como filosofía reflejada, tanto en su forma de gestionar el desarrollo de las personas, como en el proceso de cambio organizacional. De hecho, se empieza a contemplar que podría ser una herramienta clave para formar docentes líderes transformacionales, capaces de explorar y detectar las reales motivaciones de sus estudiantes (Anderson, 2010). Docentes que puedan gestionar y enseñar a gestionar las creencias y emociones, las cuales, en definitiva, son el punto diferenciador entre la simple transmisión de conocimiento y la formación de excelentes seres humanos. Ya existen antecedentes (Silins y Mulford, 2002) que han mostrado que, dentro de los sistemas educativos, pueden implementarse nuevos modelos de trabajo basados en el coaching. Éste, en particular, ofrece beneficios significativos para los docentes y para su alumnado, pues favorece la mejora tanto en la enseñanza como en el proceso de aprendizaje (Asociación Española de Coaching, 2011). También, si se utiliza esta herramienta, se logra un nivel más alto de motivación, una mejora en las habilidades organizativas y en las estrategias de aprendizaje, como la colaboración (Ward, 2012). El beneficio general de una formación especializada en coaching sería proporcionar nuevas estrategias y enfoques prácticos para ayudar a educadores y orientadores a afrontar los “viejos” problemas con “nuevas” alternativas de solución (Launer, 2007). El coaching pretende adquirir nuevas competencias profesionales funcionales que permitan el desarrollo de altas habilidades y capacidades socioemocionales

(Medina y Perichon, 2008). Otro beneficio de implantar el coach dentro de los centros educativos es que podrá prestar su apoyo para mejorar y optimizar las capacidades innatas, los recursos internos y la creatividad que los alumnos ya tienen, con el fin de obtener los máximos resultados posibles, con base en criterios no sólo de eficacia y calidad, sino de excelencia, convirtiendo así el proceso de aprendizaje en un verdadero aprendizaje significativo (Cardona y García-Lombardía, 2009).

Por otro lado, para el profesorado, el coaching apoya la experimentación con nuevas estrategias en el aula (Hall y Duval, 2010; Ward, 2012). Se empiezan a ver los problemas no como variables negativas, sino como oportunidades para explorar estrategias nuevas en vez de indicadores de fracaso (Instituto Europeo del Coaching, 2011). Los profesionales de la escuela se sienten animados para reflexionar sobre su práctica docente actual; tienen más confianza para experimentar con ideas creativas y empiezan una gama más amplia de técnicas innovadoras de enseñanza. Pero ¿quién podría ejercer de coach en el centro educativo? Según Roselló (2008) puede ser desde el tutor, que deberá formarse en este campo por medio de acciones formativas de vivenciación práctica sobre coaching o a través de un profesional especializado. También, el orientador podrá ejercer este rol y profundizar en el conocimiento de nuevas técnicas y herramientas para el desarrollo de su labor; personal de los servicios de orientación educativa en su labor de apoyo a los centros; o un coach como profesional externo.

METODOLOGÍA

El estudio se desarrolló utilizando la modalidad de investigación cuantitativa, de tipo no experimental o *expost-facto* (Valenzuela y Flores, 2012), teniendo en cuenta que se estudió la información registrada en el desarrollo del diplomado, para determinar el grado de aceptación del coaching y así establecer si es viable su

implementación en el currículo del nivel medio superior. Además, se consideró un diseño transeccional, que se realiza en observaciones únicas en el tiempo y que busca determinar en forma individual el comportamiento de los sujetos de estudio frente al diplomado y que cuenta con diseños meramente descriptivos.

El desarrollo del proyecto se planteó en tres fases:

1) Recopilación y Análisis de Datos Preliminares

En esta fase, se recolecta la información inicial antes de la intervención para identificar las expectativas y actitudes de los docentes hacia el coaching vocacional. Se aplican cuestionarios de opción múltiple a los participantes al inicio del diplomado, lo que permite establecer una línea de base sobre su percepción y disposición.

2) Desarrollo y Observación del Diplomado

Durante la implementación del diplomado, se lleva a cabo una observación continua de los docentes a través de sesiones presenciales y actividades asíncronas. En esta fase, se recopilan datos descriptivos que permiten evaluar el nivel de participación y el compromiso de los docentes, analizando cómo interactúan con los contenidos y herramientas del coaching vocacional.

3) Evaluación Final y Análisis de Resultados

Al finalizar el diplomado, se aplica nuevamente el cuestionario de opción múltiple, permitiendo comparar los resultados iniciales y finales. Se analiza el grado de aceptación del coaching vocacional y se evalúa si los docentes consideran viable su implementación en el currículo. Esta fase permite extraer conclusiones y formular recomendaciones sobre la integración del coaching en el nivel medio superior.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para comenzar el análisis y discusión de los resultados, se presenta a continuación una descripción detallada de las percepciones basadas en tres de las preguntas tomadas del instrumento de evaluación del diplomado, aplicado antes de inicio del diplomado y posterior a la capacitación recibida, es decir al final del diplomado. Este análisis se centra en la satisfacción y utilidad percibida del programa, la disposición de los docentes para integrar estrategias de coaching en su práctica diaria, y los obstáculos identificados en el proceso de implementación. Los resultados obtenidos proporcionan una visión clara del impacto que la capacitación en coaching vocacional ha tenido en los docentes, permitiendo explorar su potencial para mejorar el acompañamiento vocacional de los estudiantes y enriquecer sus trayectorias académicas y profesionales.

Identificar el nivel de satisfacción y percepción de utilidad que tienen los docentes respecto al diplomado en coaching vocacional.

► **Pregunta 1:** *¿Qué aspectos consideras más importantes al trabajar como coach vocacional con estudiantes de bachillerato?*

Justificación: Esta pregunta permite entender qué valoran más los docentes en el rol de coach vocacional, lo cual es un indicador directo de su percepción de utilidad del diplomado. Al identificar los aspectos clave que consideran importantes, evalúa si el contenido del diplomado está alineado con sus expectativas y necesidades, reflejando así su nivel de satisfacción.

Discusión: los resultados muestran un avance significativo en la comprensión de los docentes sobre los principios clave del coaching vocacional. En la

aplicación inicial del cuestionario, solo el **13%** de los docentes logró identificar correctamente los aspectos fundamentales, mientras que, en la evaluación final, este porcentaje aumentó notablemente al **54%**. Este incremento sugiere una mejora considerable en la claridad y comprensión de los docentes sobre los elementos esenciales del coaching vocacional, lo cual responde de manera positiva al objetivo de identificar el nivel de satisfacción y percepción de utilidad del diplomado.

Este aumento en la precisión de las respuestas indica que el diplomado contribuyó a satisfacer las expectativas de los docentes, al proporcionarles herramientas útiles y conocimientos prácticos que perciben como valiosos para su labor. La evolución en sus respuestas evidencia, además, una percepción de mayor utilidad del diplomado y su impacto positivo en el desarrollo de sus competencias como coaches vocacionales.

Analizar los cambios en las prácticas de los docentes y su disposición para aplicar estrategias de coaching vocacional en el currículo del nivel medio superior.

► **Pregunta 7:** *¿Qué aspectos prácticos consideras fundamentales al realizar sesiones de coaching vocacional con estudiantes de bachillerato?*

Justificación: Esta pregunta ayuda a identificar las prácticas específicas que los docentes consideran esenciales para llevar a cabo el coaching vocacional de manera efectiva. Al comparar las respuestas del inicio y del final del diplomado, analiza los cambios en sus prácticas docentes y determinar su disposición para integrar estas estrategias en el currículo.

Discusión: los resultados reflejan una mejora en la comprensión y aplicación de estrategias prácticas en el coaching vocacional por parte de los docentes. En la evaluación inicial, solo el **25%** de los docentes identificó correctamente los aspectos

prácticos esenciales para el coaching vocacional, mientras que en la evaluación final este porcentaje aumentó a **38%**. Este progreso evidencia que, a lo largo del diplomado, los docentes no solo adquirieron una mayor claridad sobre estos aspectos, sino que también desarrollaron una mejor disposición para aplicar estas estrategias en su práctica educativa diaria.

Este incremento en respuestas correctas cumple con el objetivo de analizar los cambios en las prácticas docentes y su disposición para implementar estrategias de coaching vocacional en el currículo. La evolución observada sugiere que los docentes están cada vez más dispuestos y preparados para integrar estas técnicas de manera efectiva, lo cual enriquece su capacidad de acompañar a los estudiantes en su proceso de orientación vocacional y de desarrollo personal en el nivel medio superior.

Explorar los retos y facilitadores que los docentes enfrentan al implementar técnicas de coaching vocacional con sus estudiantes.

► **Pregunta 10:** *¿Qué recursos o herramientas tecnológicas consideras útiles para complementar el trabajo de coaching vocacional en el contexto educativo?*

Justificación: Esta pregunta permite identificar los recursos y herramientas que los docentes perciben como facilitadores para implementar el coaching vocacional. Además, puede revelar barreras relacionadas con la falta de acceso a ciertos recursos tecnológicos o la necesidad de capacitación adicional, proporcionando una visión clara de los desafíos y apoyos necesarios para una integración efectiva del coaching vocacional en la práctica educativa diaria.

Discusión: los resultados muestran un avance en el conocimiento y preparación de los docentes en el uso de tecnología como apoyo en el coaching vocacional. Al inicio del diplomado, solo el **13%** de los docentes logró identificar correctamente los recursos tecnoló-

gicos clave para potenciar su trabajo como coaches vocacionales. Sin embargo, en la evaluación final, el porcentaje de respuestas correctas aumentó a 38%, lo cual evidencia una mejora en la comprensión y selección de herramientas tecnológicas adecuadas para este fin.

Este progreso responde al objetivo de explorar los retos que los docentes experimentan al implementar técnicas de coaching vocacional. El aumento en el uso adecuado de recursos tecnológicos sugiere que, a través del diplomado, los docentes superaron algunas de las barreras iniciales asociadas al conocimiento y manejo de estas herramientas, permitiéndoles optimizar su práctica y fortalecer su capacidad para apoyar efectivamente a los estudiantes en su desarrollo vocacional.

CONCLUSIONES

Como conclusión de este estudio, se puede afirmar que la implementación del coaching vocacional en la educación media superior tiene un impacto positivo en el desarrollo profesional de los docentes y en el acompañamiento vocacional de los estudiantes. Los resultados obtenidos muestran que el diplomado en coaching vocacional no solo contribuyó a mejorar el nivel de satisfacción y percepción de utilidad de los docentes, sino que también promovió cambios en sus prácticas educativas, aumentando su disposición para aplicar técnicas de coaching en sus interacciones diarias con los estudiantes. Diversos autores (Bou, 2009; Carrera y Luz, 2008; Ravier, 2005; Rhodes y Fletcher, 2012) destacan los múltiples beneficios de aplicar el coaching en el entorno escolar: el desarrollo de habilidades y destrezas en los estudiantes, el aumento de la motivación, el fortalecimiento de la autoconfianza y la capacidad de gestionar emociones, la promoción del aprendizaje autodirigido y la transformación de estudiantes pasivos en participantes activos y comprometidos. También se observan beneficios en los docentes, como el forta-

lecimiento de la confianza en la relación docente-estudiante y la creación de un ambiente educativo más adaptable y orientado al cambio, como lo sugieren las directrices europeas (European Commission, 2013).

Asimismo, este estudio revela que, a pesar de los beneficios observados, existen desafíos y barreras que los docentes deben enfrentar al integrar el coaching vocacional en el entorno escolar, particularmente en cuanto al uso de herramientas tecnológicas y la adaptación de esta metodología al currículo. Estos hallazgos resaltan la importancia de una formación continua y un apoyo institucional que facilite la implementación efectiva de estrategias de coaching, promoviendo un entorno de aprendizaje centrado en el desarrollo personal y profesional de los jóvenes.

Podemos resaltar que, el coaching vocacional, si es apoyado y promovido de manera colaborativa por autoridades educativas y equipos docentes, puede convertirse en una metodología valiosa para fortalecer la orientación vocacional en la educación media superior y, a su vez, fomentar en los estudiantes una mayor autoconfianza y claridad en su toma de decisiones académicas y profesionales.

Como limitaciones de este estudio, se identifican en primer lugar, la falta de generalización de los resultados a otros niveles educativos, específicamente al nivel superior. Este estudio se centró exclusivamente en la educación media superior, por lo que sus hallazgos podrían no ser aplicables en su totalidad a los estudiantes de educación superior, quienes enfrentan diferentes necesidades y contextos en su proceso de orientación vocacional.

En segundo lugar, la investigación no incluyó un seguimiento a largo plazo de los efectos del coaching vocacional en los estudiantes. Aunque se observaron mejoras inmediatas en las prácticas de los docentes y en la disposición de los estudiantes para el proceso de orientación, sería valioso analizar cómo estas intervenciones impactan en el desarrollo vocacional y profesional de los estudiantes a lo largo del tiempo, particularmente en su transición hacia el nivel superior y el mundo laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Asociación Española de Coaching (2011).** *Del líder clásico al líder coach*. Disponible en www.asescoaching.org/2011/06/lider-clasico-lider-coach/
- Anderson, S. (2010).** Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela. *Psicoperspectivas*, 9, 34-52.
- Bou, J. F. (2009).** *Coaching para docentes: el desarrollo de habilidades en el aula*. Alicante: Club Universitario.
- Cardona, P. (2002).** *El coaching en el desarrollo de las competencias profesionales*. Barcelona/Madrid: iese, Universidad de Navarra
- Carrera, L. y Luz, J. (2008).** El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales. *Escuela de Administración de Negocios*, 63, 127-137
- European Commission (2013).** Rethinking education strategy. Disponible en http://europa.eu/rapid/press-release_ip-12-1233_es.htm.
- García-Lombardía, P. (2009).** Cómo desarrollar las competencias de liderazgo. Eusa: Pamplona.
- García-Pérez, R. y Rebollo, M. A. (2004).** El modelo pedagógico de la formación universitaria en el crédito europeo. Una innovación en la materia Informática Aplicada a la Investigación Educativa. *Revista Iberoamericana de Informática Educativa*, 3, 81-100.
- Hall, M. y Duval, M. (2010).** *Meta coaching*. Madrid: Trillas.
- Instituto Europeo del Coaching (2011).** *Beneficios*. Recuperado el 14 de octubre de 2012 de <http://institutoeuropeodecoaching.com/index2.php?n=20>.
- Launer, V. (2007).** *Coaching: un camino hacia nuestros éxitos*. Madrid: Pirámide
- Maureira, O. (2004).** El liderazgo, factor de eficacia escolar. Hacia un modelo causal. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 2, 1-20.
- Medina, L. G. y Perichon, A. M. (2008).** *Coaching educacional. Una nueva visión de la orientación vocacional*. Buenos Aires: Bonum
- Ravier, L. (2005).** *Arte y ciencia del coaching: su historia, filosofía y esencia*. Buenos Aires: Dunken.
- Rhodes, C. y Fletcher, S. (2012).** Coaching and mentoring for self-efficacious leadership in schools. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 2, 2-6.
- Roselló, E. (1998).** Reflexiones sobre la intervención del trabajador social en el contexto educativo. *Cuadernos de Trabajo Social*, 6, 233-258.
- Silins, H. y Mulford, B. (2002).** Schools as learning organizations: The case for system, teacher and student learning. *The Journal of Educational Administration*, 40, pp. 425-446.
- Ward, S. (2012).** El coaching en los colegios del Reino Unido. *Educadores*, 60, 99-105.
- Valenzuela, J. y Flores, M. (2012).** *Fundamentos de Investigación Educativa. Vol. 2*. Monterrey: Editorial digital del Tecnológico de Monterrey.