

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ  
ESCUELA DE POSGRADO



**Título**

**BIENESTAR Y AUTOEFICACIA EN CLIENTES DE COACHING**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN  
PSICOLOGÍA**

**AUTOR/A**

María Cecilia Del Pi Cosamalon Aguilar

**ASESOR/A**

María Antonia Rodríguez

Enero, 2019

## Agradecimientos

En primer lugar, deseo agradecer a todos los coaches y clientes que colaboraron generosamente con su tiempo y participación en este estudio. Ellos hicieron posible esta tesis.

Agradezco a todos los colegas psicólogos y coaches, pues su ímpetu por seguir aprendiendo y descubriendo nuevas formas de servir, han sido un motor y un aliciente para concluir esta tesis.

Agradezco de modo especial a mi asesora María Antonia, quien desde el inicio brindó su apoyo con tanta delicadeza y profesionalismo.

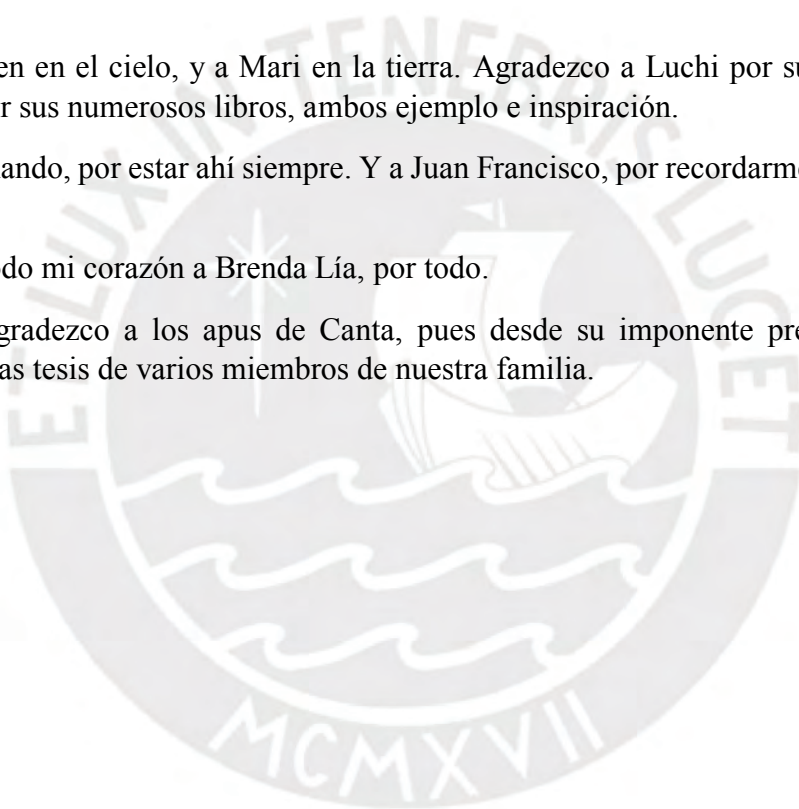
Agradezco a Rosa María, por toda ayuda y particularmente en las coordinaciones con los coaches del estudio.

Agradezco a Loren en el cielo, y a Mari en la tierra. Agradezco a Luchi por su entereza ante la vida y a Jesús, por sus numerosos libros, ambos ejemplo e inspiración.

Agradezco a Fernando, por estar ahí siempre. Y a Juan Francisco, por recordarme aprender a sacar la propia música.

Agradezco con todo mi corazón a Brenda Lía, por todo.

Y, finalmente, agradezco a los apus de Canta, pues desde su imponente presencia, han sido inspiración para las tesis de varios miembros de nuestra familia.



## Resumen

Este es un estudio longitudinal cuyo objetivo pretende identificar si el coaching impacta en la autoeficacia y/o en el bienestar. Para ello, se analiza la diferencia entre los puntajes de ambas escalas aplicadas a clientes de coaching, antes y después de un número de sesiones, en un máximo de seis meses. Veintidós participantes latinoamericanos respondieron a la Escala de Autoeficacia General de Schwarzer & Jerusalem (1995), y la Escala de Florecimiento de Diener (2010). Se encontró una relación significativa entre ambas escalas, y un efecto mediano de la intervención con coaching sobre la autoeficacia y el bienestar. Un análisis cualitativo complementario categorizó algunos elementos que pueden estar impactando en dicho efecto, tales como la influencia de la relación con el coach. Implicancias de estos resultados se asocian con una necesidad de identificar el método de coaching, el número de sesiones, tanto como el tipo de cliente y el diseño de investigación, por lo que se sugiere más estudios longitudinales con poblaciones en ambiente real, con grupo control, determinando el tamaño del efecto, y explorando acerca de los componentes y mecanismos de eficacia del coaching.

Palabras clave: Autoeficacia, Bienestar subjetivo, Florecimiento, Coaching

## Abstract

This longitudinal study aims to identify if coaching impacts self-efficacy and wellbeing. To do this, the difference between both scoring scales is analyzed over a six-month period. Twenty-two Latin American participants answered the General Self Efficacy Scale elaborated by Schwarzer & Jerusalem (1995) and the Flourishing Scale by Diener (2010). We found a significant relation between both scales, and a medium size effect regarding self-efficacy and wellbeing before and after the coaching intervention. A complementary qualitative analysis categorized some elements

that might be impacting the effect such as the working alliance with the coach. Implications of this result point indicate the need to identify the coaching method, number of sessions, characteristics of the client and research design. We suggest more longitudinal studies in a real-world setting, addition of a control group, determining the effect size, and exploring underlying coaching mechanisms.

Key words: Self-efficacy, Subjective wellbeing, Flourishing, Coaching



## Tabla de Contenidos

Introducción	5
Método	20
Participantes	20
Medición	20
Procedimiento	24
Análisis de datos	25
Resultados	27
Discusión	32
Referencias bibliográficas	41
Apéndices	51
Apéndice A: Consentimiento informado del cliente	51
Apéndice B: Consentimiento informado del coach	52
Apéndice C: Tabla 1. Normalidad de la muestra en las dos mediciones de las	
Escalas de Autoeficacia y Bienestar	53
Apéndice D: Permisos para aplicar las Escalas	54

## Introducción

Tiempo atrás la psicología miraba al ser humano desde la enfermedad, sin considerar o atender los elementos positivos de la experiencia humana (Cuadra & Florenzano, 2003; Maddux, 2008). Luego de un encuentro en Hawaii, Czikszentmihalyi y Seligman (Donaldson, 2011) se propusieron legar sus nuevas reflexiones acerca de lo que estaba faltando a la disciplina de la psicología. Así, un primer estudio con 20 psicólogos se llevó a cabo en Akumal, México, a lo que siguió en 1998 la Convención de la American Psychological Association con el tema de la psicología positiva. Luego, se realizó la primera Cumbre de psicología positiva en 1999, y finalmente, la primera Conferencia internacional de psicología positiva el 2002 (Donaldson, 2011). Estos eventos iniciales abrieron al mundo una nueva manera de ver al ser humano y un nuevo modo de concebir la psicología y su ciencia.

Entre 1999 a 2016 el término psicología positiva aparece en más de 36,000 resultados influyendo investigaciones en áreas de la psicología tales como clínica, social, personalidad, cognitiva, del desarrollo, la salud, organizacional, neurociencia, ambiental, forense, del consumidor, comunitaria, intercultural, de género, deportiva, gerontología y psicosomática (Warren, Donaldson, & Donaldson, 2017). Según estos autores, el enfoque y orientación desde la psicología positiva se ha extendido también a otras áreas del conocimiento como educación, sociología, filosofía, política, economía, tecnología, ingeniería, leyes, políticas públicas, criminología, milicia, medicina, oncología, psiquiatría, farmacología, epidemiología, biología, cuidado de animales, administración hotelera, religión, música, lingüística, antropología, artes, diseño y trabajo social (Warren et al., 2017). Entre estas otras áreas de influencia de la psicología positiva se puede añadir al coaching, que se viene practicando por más de veinte años, y que entre

sus fundamentos integra diferentes aportes provenientes de la psicología positiva (A. M. Grant, Curtaeyne, & Burton, 2009; Sans Zapata, 2012; Stober & Parry, 2005).

La psicología positiva ha sido definida como el estudio científico del funcionamiento humano óptimo, con el objetivo de descubrir los factores que hacen posible que los individuos, las organizaciones, las comunidades y las sociedades prosperen y florezcan (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). La psicología positiva “mira lo que es positivo en las personas, se enfoca en lo mejor de ellas y apoya el florecimiento individual y grupal” (Robert Biswas-Diener, 2010, p.5) . En concordancia con ello, el tema del bienestar ha sido el tópico más estudiado en cuanto a temas de la psicología positiva (Warren et al., 2017).

**Bienestar.** Los primeros estudios acerca del bienestar se enfocaron en reconocer los elementos que hacen felices a las personas. Diversos investigadores intentaron identificar factores asociados al bienestar (por ejemplo, salud, ingresos, relaciones sociales), los cuales fueron inicialmente estudiados en relación al tema de la felicidad. (Donaldson, 2011; Shin & Lyubomirsky, 2017; Yamamoto & Feijoo, 2007). Así mismo, se puso más énfasis en los afectos positivos sobre los negativos (Diener, 1984). Esta perspectiva ha sido identificada como una corriente hedonista en relación al bienestar (Malone, 2001; Ryan & Deci, 2001; Shin & Lyubomirsky, 2017).

Si bien el bienestar se concibió inicialmente como la experiencia del número de emociones placenteras, y una menor o relativa ausencia de emociones displacenteras (Biswas-Diener, R; Diener, E & Tamir, 2004; Cuadra & Florenzano, 2003), es posible apreciar la evolución del concepto a lo largo del tiempo, de modo particular en los estudios de Diener. Al principio este autor considera que el bienestar representa el grado en el que un individuo valora en términos positivos el transcurso de su vida (E Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985) en correspondencia con un enfoque hedonista del bienestar.

Sin embargo, sus estudios posteriores fueron incorporando conceptos de carácter humanista tanto como de la teoría del bienestar psicológico de Ryff (E Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999), ampliando el enfoque del Bienestar Subjetivo (Diener, E; Lucas, R; Oishi, 2002). El bienestar subjetivo así entendido está constituido por evaluaciones cognitivas y emocionales que las personas realizan en relación con sus vidas (Robert Biswas-Diener, 2010; Ed Diener & Lucas, 2000).

En esta línea, una definición reciente de bienestar lo concibe como una serie de autoevaluaciones, tanto positivas como negativas. Estas evaluaciones incluyen tanto satisfacción de vida y compromiso, como respuestas afectivas acorde a los eventos, satisfacción en el trabajo, las relaciones, la salud, la recreación, así como significado y propósito, entre otros dominios. En esencia, el bienestar subjetivo es hoy como un paraguas que incluye una serie de factores y dominios que forman parte de la calidad de vida (Diener & Ryan, 2011).

En cuanto a estudios y mediciones de bienestar subjetivo en Perú, Yamamoto (Yamamoto & Feijoo, 2007) desarrolló un modelo con metodología émica (grounded theory) para investigar la felicidad como bienestar subjetivo, proponiendo un modelo que integra variables que incorporan la percepción de necesidades, recursos personales, y valores socioculturales. (Yamamoto & Feijoo, 2007). Los estudios de Yamamoto infieren que la felicidad y bienestar en América latina incluye optimismo, aprecio por lo que se tiene y capacidad de enfrentar las dificultades (Yamamoto, 2016), en una gradiente entre individualismo y colectivismo (Markus & Kitayama, 1991) encontrada en poblaciones de diverso desarrollo en Perú. Desde la más reciente definición de bienestar, la perspectiva de los estudios de Yamamoto se puede relacionar con la definición que considera al bienestar como un paraguas que incluye distintos dominios, entre ellos el de interculturalidad, conjuntamente con la calidad de vida (Diener & Ryan, 2011). Otros estudios en Perú han



relacionado el bienestar subjetivo con los valores (Valenzuela, 2005), la comparación social (Cornejo, 2005), la identidad social (Arellano, 2011) y el desempeño laboral en gerentes (Fernández, 2014).

De otro lado, en contraste con la corriente hedónica, investigadores como Ryff (Díaz et al., 2006) han estudiado el bienestar desde una perspectiva psicológica, enfatizando la experiencia de plenitud o autorrealización, diferenciándola de la experiencia de las vivencias placenteras asociadas al bienestar. Ryff (1989) considera que el bienestar psicológico incluye aspectos como el funcionamiento mental positivo, la capacidad para manejar de forma efectiva el medio, la apreciación positiva de sí mismo, la alta calidad de los vínculos personales, la capacidad de tener un propósito en la vida, y en general, el crecimiento personal y el desarrollo del potencial humano (Dávila de León & Jiménez, 2014; Ryff, 1989). En suma, el bienestar psicológico enfatiza el esfuerzo por mejorar, la intención del ser humano por la realización personal y el desarrollo de las capacidades actuales y potenciales.

A esta corriente se la considera parte de la tradición eudaimónica del bienestar (Shin & Lyubomirsky, 2017), en contraposición con la corriente hedónica, por cuanto el énfasis está puesto más en el propósito de vida y el desarrollo de las potencialidades, y no tanto únicamente en la evaluación de las vivencias, y los afectos positivos. En el camino a la integración de ambas perspectivas, Ryan y Deci (2001) han señalado que aún cuando existe una tradición hedonística en el estudio del bienestar, es importante tener en cuenta la perspectiva eudaimónica debido a que ayuda a entender el bienestar en términos de “florecimiento” humano.

En esa línea de integración, Keyes (2002) fue el primero en retomar el concepto *flourishing* inicialmente introducido por Ryan & Deci (2001). Su estudio incorporó tanto la perspectiva hedónica como eudaimónica al investigar la salud mental y la ausencia o disminución de ella en

una muestra de 3032 adultos. El estudio identificó tres componentes de florecimiento: funcionamiento psicológico, afectos positivos y funcionamiento social positivo, dando como resultado un 17.2% que coincidió con lo conceptualizado para florecimiento (*flourishing*), un 55.6% con salud mental moderada, y un 12% en la categoría *languishing*, como descriptor opuesto a florecimiento (C. L. Keyes, 2002; C. L. M. Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002).

Siguiendo a Keyes, Huppert y So (Huppert, 2009; 2013) llevaron a cabo un primer estudio sobre bienestar, con un instrumento propio de florecimiento, incorporando elementos hedónicos y eudaimónicos. La muestra consistió en participantes de 23 países de Europa, con una muestra representativa respecto de 43 000 personas. Encontraron diferencias entre países como Dinamarca y Rusia, reconociendo la importancia de tomar en cuenta variables interculturales. Los autores consideraron una medida de florecimiento que combina emociones y buen funcionamiento, con aspectos tales como competencia, estabilidad emocional, compromiso, sentido, optimismo, emociones positivas, relaciones positivas, resiliencia, autoestima y vitalidad. Para ellos, florecimiento se refiere a la experiencia de que la vida va bien, y es sinónimo de altos niveles de bienestar. (Huppert & So, 2013b)

A continuación, Diener et al. (2010) construyeron la Escala de Florecimiento, entendiendo el florecimiento como una manifestación de óptimo funcionamiento. Para ellos, el florecimiento se compone no sólo de la satisfacción con la vida y la valoración de las relaciones interpersonales, sino incluye las competencias personales, la autoaceptación, el crecimiento personal y el sentido de propósito. Por lo cual el bienestar puede ser abordado como un fenómeno multidimensional que debiera comprender las dos vertientes (Diener & Ryan, 2011).

En cuanto a mediciones sobre florecimiento, Hone y colaboradores (2014) han resaltado que son más de veinte años trabajando con este constructo del cual existe variedad de mediciones

relacionadas. Este investigador también define al florecimiento como representación de altos niveles del bienestar, desarrollando un estudio con un instrumento propio que incluyó cuatro operacionalizaciones de florecimiento, las de Keyes, Huppert, Diener y Seligman (Hone et al., 2014). De igual modo, Sumi (2014) remarca que ha habido una larga discusión en torno a los componentes del bienestar, de modo que las mediciones hedónicas y eudaimónicas parecen traslaparse. Considera que la medición a través de la Escala de Florecimiento de Diener (2010) permite tomar en cuenta ambas perspectivas.

También, Schotanus y colaboradores (2016) coinciden en que el constructo florecimiento es el último concepto proveniente de la investigación en psicología positiva. Para ella, los “florecidos” serían los individuos que tienen como resultado altos niveles tanto en bienestar hedónico como eudamónico. Su estudio examina la prevalencia del florecimiento en relación a demografía, personalidad y aspectos situacionales, en una muestra holandesa de 5303 sujetos. El 37% de ellos fueron descritos como “florecidos”, con componentes de alto grado de conciencia, extraversión y baja neuroticidad asociada a factores sociales de soporte social y eventos positivos (Schotanus-Dijkstra et al., 2016) Así, varios investigadores coinciden en que el florecimiento parece ser una forma más completa de definición de bienestar. (Nunes da Fonseca Patricia, da Silva Nascimento Bruna, Gomes Macedo Barbosa Larisse, Correa Katia, 2015).

En Perú, el bienestar y su medición a través de la Escala de Florecimiento de Diener (2010), ha sido estudiado por Wakeham (2014) en *Bienestar y estilos de humor en internas de un penal con mínima seguridad en Lima*. En lo que se refiere a bienestar, las internas participantes del estudio obtuvieron puntuaciones muy similares a las que reportaron Diener (Ed Diener et al., 2010) y Junca y Caetano (2013). Un estudio reciente con la escala de florecimiento y población similar al estudio anterior (Pezo, 2018), investiga la relación entre bienestar y rumiación en 84 internas de un penal

en Lima Metropolitana aplicando la Escala de Florecimiento y Spane (E Diener et al., 2010) junto con una escala para medir la rumiación (Nolen-Hoeksema, Parker, & Larson, 1994). Entre otros resultados se encontró que el florecimiento fue mayor en las internas que recibieron terapia.

Ahora bien, respecto a los factores que se asocian al bienestar, y tomando en cuenta que éste está constituido tanto por elementos cognitivos como afectivos (R Biswas-Diener, Diener, & Tamir, 2004), se considera a la autoeficacia como uno de los factores relacionados al bienestar (Gosselin & Maddux, 2003). Por ello, en el presente estudio se aborda el bienestar desde el concepto florecimiento, en particular en relación con la autoeficacia.

**Autoeficacia.** Bandura (1987) inicialmente describe la autoeficacia como la expectativa personal respecto de los comportamientos específicos para lograr un resultado. Más adelante precisa el concepto cuando lo relaciona con las creencias o juicios que tiene una persona acerca de su capacidad para ejercer control sobre los eventos que afectan su vida (Bandura, 1993). Para Gosselin & Maddux (Gosselin & Maddux, 2003), la autoeficacia es una evaluación acerca de qué tan bien uno puede movilizar sus propios recursos para completar metas. Además, según estos autores, existen varios aspectos a tomar en cuenta, entre ellos autorregulación, bienestar psicológico y ajuste, salud física, y desempeño entre otros.

Un estudio relacionado con los constructos bienestar y autoeficacia es el estudio longitudinal de Brunstein (1993), que muestra cómo el progreso en el logro de las metas predice el incremento en el bienestar, en relación con metas consideradas importantes. Esto coincide con estudios de Ryan & Deci (Ryan & Deci, 2001), quienes también han asociado el bienestar con el hecho de sentirse competente y confiado con respecto a sus metas, ambos elementos en relación con la autoeficacia.

Otro estudio (Rueda & Pérez-García, 2004), vincula personalidad, factores psicosociales, y autoeficacia en relación al bienestar físico, en 173 estudiantes universitarios españoles. Aplicaron la Escala General de Autoeficacia (EAG) y otras escalas, encontrando relación entre la autoeficacia y el bienestar físico.

Un estudio con participantes de Costa Rica, Alemania, Turquía y Estados Unidos analizó la relación entre autoeficacia y otros constructos tales como bienestar, estrés, y relaciones sociales (Luszczynska, Gutiérrez-Doña, & Schwarzer, 2005). Los hallazgos proveen evidencia de la relación entre autoeficacia, optimismo y autorregulación entre otros. Además, la relación entre autoeficacia y otras medidas de personalidad se mantuvo estable entre las diferentes culturas y muestras. Otro estudio español (González Cabanach, Valle Arias, Freire Rodriguez, & Ferradas Canedo, 2012) analizó la relación entre autoeficacia y bienestar psicológico, aplicando la Escala General de Autoeficacia (Schwarzer & Jerusalem, 1995) y la escala de bienestar psicológico de Ryff (Ryff, 1989) en 244 estudiantes universitarios. Encontraron una relación significativa entre ambos constructos.

Un estudio cognitivo-conductual en 21 estudiantes universitarios europeos, analizó el efecto de cuatro meses de intervención para incrementar la autoeficacia, el compromiso y el desempeño en relación al burnout. Los resultados se compararon con dos grupos control, demostrando que la autoeficacia, el compromiso y el desempeño se incrementaron en relación al grupo control (Bresó, Schaufeli, & Salanova, 2011). Así mismo, en México, el estudio llevado a cabo por Gonzales y colaboradores (2012), encuentra una relación positiva entre la autoeficacia y el bienestar psicológico en 244 estudiantes universitarios.

Un dato interesante respecto de los estudios latinoamericanos relacionados con autoeficacia proviene de un análisis crítico acerca de la autoeficacia y su relación con el bienestar vinculado

al comportamiento saludable (Reyes-Jarquín & Hernández-Pozo, 2011). Estos investigadores han resaltado que el número de estudios de autores latinoamericanos representa menos del 1% de la producción global sobre el tema, alentando a desarrollar investigaciones con estos dos constructos en diferentes poblaciones (Reyes-Jarquín & Hernández-Pozo, 2011)

En el caso de Perú, la autoeficacia ha sido inicialmente investigada en estudiantes universitarios y deportistas. Alcalde (1998) estudia el nivel de autoeficacia percibida y estilos de afrontamiento en estudiantes universitarios de Lima, con resultados que muestran altos puntajes de autoeficacia percibida en los estudiantes. También, Terry (2008) lleva a cabo un estudio de autoeficacia y hábitos de estudio en estudiantes universitarios, encontrando una relación significativa entre la autoeficacia percibida y los hábitos de estudio.

Por el lado deportivo, Wittembury (2013) lleva a cabo un estudio sobre expectativas de resultado, autoeficacia y desempeño en jugadores de rugby, encontrando relación entre la autoeficacia, las expectativas de resultado y el desempeño deportivo, especialmente en los participantes de los equipos mejor posicionados. En cambio, Ampuero (2014), en la tesis sobre autoeficacia y orientación de metas en futbolistas profesionales, no encontró relación significativa entre dichos constructos, lo cual sugeriría que operan de modo independiente. Sin embargo, mediante la correlación parcial y controlando el factor edad, encontró una correlación positiva y pequeña ( $r = .26$ ) entre la autoeficacia y la orientación hacia la tarea.

Más recientemente, Rodríguez (2016) aplica la Escala de autoeficacia de Schwarzer y Jerusalem (Schwarzer & Jerusalem, 1995) y la Escala de florecimiento de Diener (Ed Diener et al., 2010) en un estudio sobre vinculación laboral y su relación con autoeficacia y bienestar, en personal de salud de un hospital psiquiátrico. Es importante notar que esta tesis investiga ambos constructos

en adultos, en un entorno no universitario, a diferencia de anteriores estudios. Sesenta y nueve trabajadores respondieron a la Escala de Vinculación Psicológica con el Trabajo (UWES-17), la Escala de Autoeficacia General (EAG), de Schwarzer & Jerusalem (1995) y las Escalas de Bienestar, Flourishing y Spane. Rodríguez (2016) encontró que la vinculación y todos sus componentes correlacionaron con autoeficacia y bienestar en el grupo de mujeres.

En cuanto al papel de la autoeficacia en el funcionamiento personal, la Teoría Social Cognitiva ha demostrado ampliamente su importancia en el cambio de comportamiento (Malone, 2001). Al respecto, desde la práctica en el desarrollo organizacional, este investigador afirma que altos niveles de autoeficacia logran niveles más altos de desempeño. En particular considera que las técnicas del coaching son apropiadas para incrementar la autoeficacia, describiendo al coaching como el mejor método para lograr cinco fortalezas de la autoeficacia: autorreflexión, maestría, modelado, persuasión social y respuesta fisiológica (Malone, 2001).

Desde la psicología positiva, Biswas-Diener et al. (R Biswas-Diener et al., 2004) consideran que uno de los tres componentes específicos del carácter subjetivo del bienestar es el referido a la dimensión que engloba los juicios o valoraciones acerca del conjunto de la vida, junto con la experiencia interna de bienestar y las autoevaluaciones. Por lo cual, dado que la autoeficacia está conformada por juicios y creencias, se entiende que forma parte de estos elementos que afectan el bienestar.

De igual modo, desde la psicología del desarrollo, Nakamura (2011) considera que el funcionamiento óptimo (florecimiento) requiere tanto de la capacidad de agencia como del contexto positivo. Precisa que hoy, desde la psicología del desarrollo, se aprecian los desafíos a lo largo de la vida desde un enfoque positivo, tomando en cuenta la movilización del soporte para superar estos desafíos y su contribución al florecimiento.

Por lo cual, si las personas contribuyen a su propio funcionamiento psicosocial a través de mecanismos de agencia personal tales como la autoeficacia (Bandura, 1977, 1995), entonces la autoeficacia constituye una parte esencial de la teoría del cambio (Bandura, 1977; Gosselin & Maddux, 2003) y el bienestar (Malone, 2001), desde la cual se puede intentar comprender los mecanismos sobre los cuales opera el cambio en los clientes de coaching. En esa línea, el coaching puede entenderse como un soporte específico para superar desafíos, comprendido desde la teoría del cambio (Bandura, 1977, 1987, 1995), con el objetivo de lograr la movilización de creencias relacionadas con la autoeficacia y otros aspectos que impiden el florecimiento.

**Coaching.** Es una nueva disciplina que surge formalmente hace no más de tres décadas (R. Biswas-Diener & Dean, 2007). Desde la psicología organizacional, Malone (Malone, 2001) ha definido el coaching como un proceso que permite la mejora de la autoeficacia personal, y que utiliza técnicas con el objetivo de dominar los propios juicios, la percepción de las experiencias, la capacidad de persuasión social y el bienestar psicológico. Para Stober y Parry (2005), psicólogos investigadores que promueven el desarrollo del coaching basado en evidencias, el coaching es un proceso colaborativo que facilita la habilidad del cliente para generar su propio proceso de aprendizaje y crecimiento, evidenciado en cambios sustantivos relacionados con el autoconocimiento, el autoconcepto y nuevos comportamientos.

Por su parte, la International Coach Federation (ICF) define el coaching como un proceso de acompañamiento reflexivo y creativo con los clientes, el cual les inspira a maximizar su potencial personal y profesional (Coach Federation, n.d.). La ICF es la asociación global que a la fecha agrupa a más de 30,000 miembros en más de 145 países, con alrededor de 23,000 coaches con algún tipo de credencial. Esta asociación ha cumplido un papel fundamental en la creación de estándares profesionales para el coaching a través de un código deontológico, once competencias



identificadas, credenciales por nivel de competencia y acreditaciones para las escuelas que aplican estos estándares (Passmore, 2014).

En nuestro idioma, por convención para diferenciar de la traducción literal del inglés (entrenamiento), el término coach o coaching no se traduce. Por uso extendido se llama coaching a la actividad profesional, coach al especialista que ofrece el servicio, y coachee o cliente al usuario del servicio de coaching. El coaching en sí, como una disciplina de este tiempo, tiene fundamentos multidisciplinarios. Sus bases provienen de conceptos de la psicología positiva aplicada, el desarrollo organizacional, la teoría comunicacional y la filosofía del lenguaje, entre otros. Se han desarrollado tres grandes áreas de coaching en la práctica: el coaching de vida (personal), el coaching ejecutivo (individual en el contexto organizacional), y el coaching de equipo. El coaching puede incluso considerarse como una rama aplicada de la psicología positiva (Robert Biswas-Diener, 2010).

Al respecto, la British Psychological Society ha creado una división especial con lo que ha dado en llamar Coaching Psychology (R. Biswas-Diener & Dean, 2007). Así mismo, investigadores de la Universidad de Sidney, primera universidad en ofrecer un programa de Coaching Psychology, han contribuido con numerosos estudios para evidenciar el efecto del coaching, así como los mecanismos que subyacen a éste. (Grant, 2005; “International Society for Coaching Psychology,” n.d.; Palmer & Whybrow, 2007).

De modo amplio puede decirse que el coaching parece “facilitar el logro de objetivos al ayudar a los individuos a: 1) identificar los resultados deseados, 2) establecer una meta específica en relación a esos resultados, 3) motivar identificando fortalezas y construyendo autoeficacia, 4) identificar los recursos y formular un plan de acción, 5) monitorear y evaluar el progreso y, 6) modificar el plan de acción si es necesario” (Grant, 2013). El crecimiento de la práctica del

coaching ha devenido en una exigencia cada vez mayor de estudios basados en evidencias, con el objetivo de fortalecer el desarrollo profesional de esta nueva disciplina (Cox, Tachkirova, & Clutterbuck, 2014). Investigadores y especialistas se preguntan si el coaching funciona, y si es así, ¿cómo funciona?.

Estas son preguntas clave para el presente estudio, en el que se pretende comprobar la eficacia del coaching, intentando reconocer alguno de los mecanismos que subyacen a esta práctica. En este caso, se analiza el efecto del coaching en relación con los constructos de autoeficacia y bienestar, en consonancia con otros estudios que tratan de identificar qué constructos son relevantes, ya sea el autoconcepto, la autoeficacia, el logro de objetivos, y la satisfacción de vida, entre otros (Grant & Spence, 2009).

Precisamente Grant y colaboradores (2009) llevaron a cabo un estudio con grupo control randomizado para medir el efecto del coaching en el desarrollo de ciertas competencias. Cuarenta y un ejecutivos de salud pública en Sidney recibieron coaching individual a lo largo de diez semanas. Los resultados cuantitativos y cualitativos muestran diferencias significativas en comparación con el grupo control, en cuanto a confianza, autoconocimiento y el desarrollo de algunas competencias de gestión.

Respecto de la efectividad del coaching en relación al bienestar, Green, Oades & Grant (2005) llevaron a cabo un estudio de coaching de vida, y su relación con el bienestar, el logro de metas, la esperanza y la salud mental. Ciento diecisiete participantes fueron separados en grupo control, y grupo experimental, que recibió la intervención con coaching. Aplicaron escalas para medir el esfuerzo para lograr metas y la esperanza (hope), y en relación a bienestar se les aplicó tanto la escala de Satisfacción de vida de Diener (1985), como la Escala de Bienestar psicológico de Ryff

(1989), y el PANAS (Watson et al., 1988). Entre otros resultados se muestra una diferencia significativa en subescalas de bienestar, en comparación con el grupo control.

Otro estudio relacionado con el bienestar se llevó a cabo con veintidós líderes ejecutivos australianos. Se reportó incremento el bienestar psicológico luego de ocho sesiones de coaching, junto con el incremento en el logro de metas y la capacidad de liderazgo (O'Connor & Cavanagh, 2013).

En cuanto a la relación del coaching con la autoeficacia, un estudio cuasi experimental de Evers y colaboradores (2006) comprobó el efecto del coaching en el reforzamiento de la autoeficacia de sesenta gerentes del gobierno federal norteamericano. Dividieron a los participantes en dos grupos, uno recibió coaching. Los resultados indican que el grupo con coaching obtuvo cambios significativos en creencias de autoeficacia y expectativas de resultado cuatro meses después de la intervención con coaching.

A diferencia de dicho estudio con grupo control, en el presente estudio se verá la diferencia en autoeficacia a través de dos mediciones, pre y post sesiones de coaching, tal como hicieron Baron y Morin (2010). Ellos llevaron a cabo un estudio pre-post test con 73 gerentes de nivel intermedio de una compañía manufacturera internacional, los que recibieron coaching a lo largo de ocho meses. Sus resultados también muestran un efecto positivo en la autoeficacia, posterior al entrenamiento recibido y el coaching.

Otro estudio que explora la efectividad del coaching en relación a la autoeficacia es el estudio de Bécart (2015), quien revisa seis casos de coaching con ejecutivos colombianos, encontrando que el coaching incide en los niveles de autoeficacia, en cuanto a competencias para la vida y empoderamiento.

En cuanto a la autoeficacia y la relación con el coach, De Haan y colaboradores (2013) analizaron la relación coach-cliente en 156 pares, evidenciando el impacto positivo de la relación de coaching en la autoeficacia de los clientes. De modo similar, en el presente estudio, además de las escalas para medir bienestar y autoeficacia, se analizan las respuestas de los clientes a dos preguntas relacionadas con el impacto del coaching y la relación con el coach.

Finalmente, considerando los tres constructos que son también objeto de este estudio, Gordon y Dragot (2014) llevaron a cabo un estudio control que relacionó bienestar, autoeficacia y coaching. Ellos relacionaron el logro de objetivos, el bienestar, y la autoeficacia en 24 madres solteras israelíes que recibieron diez sesiones de coaching. Aplicaron la Escala General de Autoeficacia de Schwarzer (Schwarzer & Jerusalem, 1995) y para bienestar, la escala de Satisfacción de Diener (E Diener et al., 1985), además de otras escalas. Encontraron resultados significativos en el bienestar, la autoeficacia y otros indicadores.

Por todo lo mencionado, en el presente estudio se pretende identificar si el coaching impacta en la autoeficacia y/o en el bienestar, en clientes que inician procesos de coaching. Las hipótesis de trabajo para este estudio son tres. La primera, que el puntaje de autoeficacia después de un número de sesiones de coaching es mayor al puntaje de autoeficacia antes del inicio del proceso de coaching. En segundo lugar, que el puntaje de bienestar después de las sesiones de coaching es mayor al puntaje de bienestar antes del inicio del proceso de coaching. Por último, que existe una relación positiva entre la autoeficacia y el bienestar, antes y después del proceso de coaching.

## Método

**Participantes.** La muestra está conformada por 22 clientes de coaching individual, cuyas edades van entre 24 a 60 años ( $M = 40.23$ ,  $DE = 9.2$ ). Quince de ellas son mujeres (68%). Todos son latinoamericanos, residentes de Argentina, Colombia, Brasil, México, Perú y Venezuela. Quince participantes (68%) ocupan puestos directivos o gerenciales.

La delimitación de los clientes de coaching participantes del estudio se dio en función a la disponibilidad de los coaches que estaban a punto de iniciar sesiones con nuevos clientes al momento de comenzar la investigación. Más de 150 coaches profesionales latinoamericanos vinculados a la International Coach Federation fueron invitados a colaborar. Al inicio, 34 coaches informaron estar por iniciar un proceso de coaching con un cliente, solicitándoles preguntar a sus clientes si deseaban participar en el estudio. Treinta y un clientes de coaching aceptaron la invitación a participar. Finalmente, 22 clientes completaron las encuestas de ambas mediciones.

Como referencia, los 22 coaches que colaboraron con el estudio tienen entre 29 a 69 años ( $M = 48.59$ ,  $DE = 12.5$ ). Veinte son mujeres (90%). Proviene de diferentes nacionalidades (Argentina, Alemania, Chile, España, Panamá, Perú, Venezuela).

Tanto los clientes como los coaches confirmaron su disposición a participar a través del Consentimiento informado (Ver Apéndice A y B).

**Medición.** Se utilizaron dos escalas, la Escala de Autoeficacia General de Schwarzer y Jerusalem (EAG) (Schwarzer & Jerusalem, 1995) y la Escala de Florecimiento de Diener y colaboradores (E Diener et al., 2010). Ver permisos para aplicar las escalas en Apéndice D.

**Escala de Autoeficacia General de Schwarzer (EAG).** La primera escala de gran alcance sobre autoeficacia la construyeron Schwarzer y Jerusalem en 1979 (Schwarzer & Jerusalem, 1995).

Obtuvieron una versión de 20 ítems que luego se redujo a 10. Esta escala mide la percepción de competencia personal para manejar de forma eficaz diversas situaciones nuevas.

La Escala General de Autoeficacia (EAG) ha sido ampliamente difundida, con versiones en 32 idiomas (Luszczynska et al., 2005). La muestra inicial se obtuvo en 23 países, mostrando una consistencia interna de .76 a .90. La escala es unidimensional, la validez de criterio ha sido demostrada en numerosos estudios. El instrumento consta de 10 ítems y es una escala de tipo Likert con 4 opciones de respuesta (Brenlla, Aranguren, Rossaro, & Vázquez, 2010; Sanjuán Suárez, Pérez García, & Bermúdez Moreno, 2000).

En España, la adaptación de la EAG la llevan a cabo Sanjuán, Pérez y Bermúdez (Sanjuán et al., 2000) en estudiantes universitarios, con un índice de confiabilidad  $\alpha = .87$ . En Alemania, Polonia y Corea del Sur, Luszczynska (Luszczynska et al., 2005) lleva a cabo la validación multicultural de la EAG con 1933 participantes que tenían dolencia al corazón o tumor canceroso, con edades entre 16 a 86 años. El estudio relacionó la autoeficacia con variables cognitivas como la expectativa de resultados, la autorregulación, así como comportamientos específicos asociados a la autoeficacia, y el bienestar, entre otros. Los resultados encontraron asociación entre las variables y se confirmó la validez entre las distintas poblaciones.

En Latinoamérica, Brenlla y colaboradores (Brenlla et al., 2010) llevan a cabo la adaptación en población argentina con 292 adultos, obteniendo un índice de confiabilidad  $\alpha = .76$ . En Chile, también se valida la Escala de Autoeficacia General (EAG), obteniendo un índice de confiabilidad entre  $\alpha = .81$  y  $\alpha = .84$  (Cid, Patricia; Orellana, Alda; Barriga, 2010). En Perú, Grimaldo (2005) valida la EAG en estudiantes de 5° de secundaria y universitarios de Lima, demostrando índice de confiabilidad de  $\alpha = .86$ . En este estudio se utiliza la versión validada de Grimaldo (Grimaldo, 2005), similar a la aplicada para la población argentina (Brenlla et al., 2010).

En el presente estudio se verificó la consistencia interna de ambas escalas obteniendo alta confiabilidad en todas las mediciones. Respecto a la escala de autoeficacia, ésta obtuvo un índice de confiabilidad  $\alpha=.89$  en las dos mediciones, coincidiendo con los resultados entre .79 y .90 de la aplicación original de la escala, y otras investigaciones.

***Escala de Florecimiento o Flourishing de Diener.*** Elaborada por Diener y colaboradores (Ed Diener et al., 2010), la escala está basada en la teoría humanista del florecimiento o prosperidad (Ryff, 1989), en la noción de capital social (Helliwell, Barrington-Leigh, Harris, & Huang, 2009), en conceptos como *flow* y compromiso (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2014), optimismo, propósito y significado (Newman, David B; Tay, Louis; Diener, 2013) , y en la importancia otorgada a las relaciones sociales (Ryan & Deci, 2001; Ryff, 1989), entre otros.

La Escala de Florecimiento está compuesta por 8 ítems que describen aspectos del funcionamiento humano tales como relaciones positivas, sentimientos de competencia y un sentido y propósito de vida. Las respuestas se dan en una escala tipo Likert de 7 puntos que van de “Totalmente de acuerdo” (7) a “Totalmente en desacuerdo” (1). Los puntajes altos significan que los participantes se ven positivamente en diferentes áreas de funcionamiento. Esta escala se validó en Estados Unidos, con una muestra de 689 estudiantes universitarios (E Diener et al., 2010). Obtuvo una confiabilidad  $\alpha= .87$ . También analizaron la validez convergente con la Escala de Satisfacción con la Vida de Diener (E Diener et al., 1985), las Escalas de Afecto Positivo y Negativo (Watson et al., 1988) y la Escala de Bienestar Psicológico (Ryff & Singer, 2008), entre otras.

En Portugal, Silva y Caetano (2013) llevan a cabo una investigación con las mismas escalas en una muestra de 717 personas, encontrando propiedades psicométricas adecuadas para todas las escalas (Florecimiento:  $\alpha= .83$ ; Afecto Positivo:  $\alpha= .90$  y Afecto Negativo:  $\alpha= .84$ . También

analizaron la validez convergente con la Escala de Satisfacción con la Vida de Diener (E Diener et al., 1985) y la Escala de Felicidad Subjetiva (Lyubomirsky & Lepper, 1999).

En Nueva Zelanda, Hone y colaboradores (Hone et al., 2014) aplican cuatro operacionalizaciones de florecimiento a 10,009 adultos a nivel nacional, obteniendo un índice de confiabilidad  $\alpha = .90$  para la escala de florecimiento de Diener. En Japón, Sumi lleva a cabo la validez de la Escala de florecimiento y SPANE en 520 estudiantes universitarios, encontrando confiabilidad entre .88 y .95 (Sumi, 2014a). También investiga la validez temporal de las mismas escalas en 334 estudiantes universitarios japoneses a los que aplica ambas escalas con un mes de diferencia., encontrando estabilidad (Sumi, 2014b).

En Brasil, Nunes de Fonseca y otros aplican la escala de florecimiento de Diener a 171 estudiantes universitarios y 177 participantes de población general. Obtuvieron un índice de confiabilidad  $\alpha = .83$ , y validez convergente con otras escalas (Nunes da Fonseca, Nascimento, Gomes Macedo Barbosa, & Gouveia, 2015).

En Perú, Cassaretto-Bardales y Martinez-Urbe (2017) validan la escala en una muestra de 656 estudiantes universitarios. Obtienen propiedades psicométricas apropiadas para las todas las escalas que aplicaron (Florecimiento:  $\alpha = .89$ ; Afecto Positivo:  $\alpha = .91$  y Afecto Negativo:  $\alpha = .87$ ). Así mismo, analizan la validez convergente con la Escala de Satisfacción con la Vida de Diener (Diener, et al. 1985), las Escalas de Afecto Positivo y Negativo (Watson et al., 1988), y la versión revisada del LOT-R o Life Orientation Test (Scheier et al., 1994). En el presente estudio se utiliza la versión de Cassaretto & Martinez (2017).

En cuanto a la confiabilidad obtenida en este estudio, la escala de florecimiento obtuvo  $\alpha = .92$  para la primera medición, y  $\alpha = .81$  para la segunda medición, ambos resultados demostrando apropiada confiabilidad.



**Cuestionario para los clientes de coaching.** Con el objetivo de recoger las apreciaciones de los clientes respecto del servicio de coaching y la relación con el coach, se elaboró un cuestionario de tres preguntas, el cual fue aplicado junto con las escalas, al finalizar la segunda medición. Las preguntas fueron: 1) El número de sesiones que recibió (hasta el momento de aplicación de la encuesta) 2) ¿Qué es lo que más le impacta o impactó del servicio de coaching recibido? 3) Respecto de su coach, ¿qué es lo que más le sirve o le sirvió?. Las dos últimas preguntas sirvieron para el análisis cualitativo.

**Cuestionario para el coach.** Para recoger datos sobre algunas características del servicio de coaching, se aplicó un único cuestionario a los coaches que colaboraron en este estudio. La aplicación del mismo fue posterior a las dos mediciones de los clientes, únicamente para los coaches cuyos clientes completaron ambas mediciones. Además de los datos demográficos, las preguntas relacionadas con el servicio de coaching fueron: 1) ¿Es usted coach certificado? 2) ¿Es usted coach con credencial? Si responde sí, ¿qué tipo de credencial? 3) Años de práctica como coach.

**Procedimiento.** Luego de la confirmación de los clientes participantes del estudio, se procedió a la asignación de un código individual para cada uno de los 31 participantes. Cada coach hizo entrega tanto del código como del enlace para ingresar a responder cada encuesta. De este modo, se logró el acceso anónimo de los participantes. Los clientes participantes no tuvieron contacto con la investigadora en ningún momento, todas las coordinaciones e indicaciones se dieron a través de su propio coach.

Las encuestas fueron diseñadas y aplicadas a través de la habilitación mediante Google formularios. La primera encuesta para el cliente participante (medición 1) contenía el Consentimiento informado, la Escalas de Autoeficacia de Schwarzer y la Escala de Florecimiento,

y datos demográficos. La segunda encuesta para el cliente participante (medición 2), contenía las escalas mencionadas, una pregunta acerca del número de sesiones y preguntas abiertas acerca del servicio recibido. También incluyó un pedido de confirmación para recibir información acerca de los resultados del estudio, y un párrafo de agradecimiento final al cliente. La única encuesta para el coach colaborador contenía el consentimiento informado, el recojo de datos demográficos y del servicio de coaching.

Las mediciones a los clientes de coaching se aplicaron con un máximo de seis meses de diferencia luego de iniciado el proceso. El seguimiento fue una parte importante del procedimiento en este estudio, manteniéndose contacto permanente con los coaches colaboradores, a fin de lograr la participación de sus clientes en el llenado de las encuestas.

**Análisis de datos.** El análisis cuantitativo se llevó a cabo con SPSS versión 23. Para verificar la consistencia interna en las escalas de autoeficacia y bienestar se aplicó el análisis de confiabilidad Alfa de Cronbach. Posteriormente, se calcularon los puntajes totales para las escalas de autoeficacia y bienestar. Para analizar la relación entre autoeficacia y bienestar en la muestra, primero se verificó la normalidad de los datos para cada una de las escalas y en base a ello se definió la necesidad de utilizar un análisis de correlación no paramétrico, debido a la no normalidad de tres de los cuatro resultados, aplicando la correlación de Spearman. Para el contraste estadístico entre la primera y la segunda medición, se verificó la normalidad de los datos, y se optó por aplicar el contraste no paramétrico de Wilcoxon, debido a la no normalidad de la muestra. Para calcular el tamaño del efecto de la intervención, se aplicó el estadístico  $r$  de Rosenthal.

Como complemento, se desarrolló el análisis temático (Braun & Clark, 2006) de las respuestas de los clientes en relación al servicio de coaching recibido, y su relación con el coach. Finalmente,

se contrastaron los resultados cuantitativos y cualitativos entre sí y tomando en cuenta la información demográfica tanto de coaches como de clientes.



## Resultados

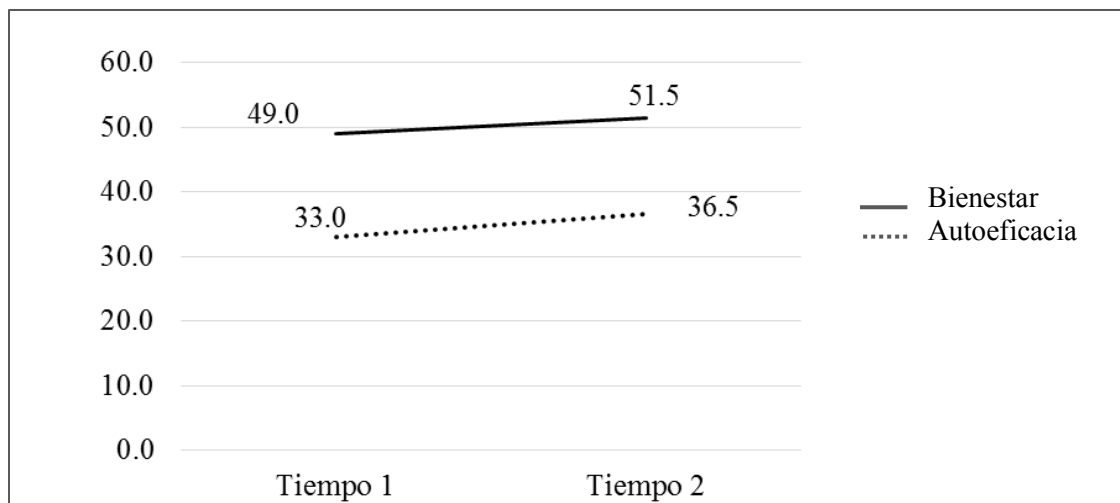
Se realizaron las pruebas de normalidad para los puntajes de autoeficacia y bienestar en ambas mediciones antes y después de la intervención. Debido al tamaño de la muestra, se consideró el estadístico Shapiro Wilk, encontrando distribución no normal en tres de los cuatro casos, tal como se muestra en la Tabla 1, Apéndice C.

Al utilizar la correlación no paramétrica de Spearman, se encontró una correlación positiva y significativa entre autoeficacia y bienestar, tanto para la medición antes del proceso de coaching ( $r_s = .671$ , IC 95% BCa [.272 - .907],  $p = .001$ ), como para la segunda medición, posterior al proceso de coaching. ( $r_s = .611$ , IC 95% BCa [.259 - .825],  $p = .003$ ).

De acuerdo con el contraste no paramétrico de Wilcoxon, se halló una diferencia significativa ( $Z = -3,024$ ,  $p = .002$ ,  $r = .46$ ) entre la primera medición de autoeficacia ( $Mdn = 33.0$ ) y la segunda medición del mismo constructo ( $Mdn = 36.5$ ).

Así mismo, el contraste entre los puntajes de las dos mediciones de bienestar ( $Z = -2,698$ ,  $p = .007$ ,  $r = .41$ ) muestra una diferencia significativa entre la primera medición ( $Mdn = 49.0$ ) y la segunda medición después de la intervención de coaching ( $Mdn=51.5$ ). Ver Figura 1.

A continuación, a través del cálculo del tamaño del efecto aplicando la  $r$  de Rosenthal, se halló un efecto mediano de la intervención de coaching sobre la autoeficacia ( $r = .46$ ), y el bienestar ( $r = .41$ ).



*Figura 1.-* Resultados de los puntajes en las Escalas de Bienestar y Autoeficacia pre y post intervención de coaching. Los puntajes de ambas escalas muestran una diferencia entre la primera medición y la segunda, según lo esperado.

**Características del servicio de coaching.** Con respecto a las características de las sesiones de coaching, estas se llevaron a cabo de modo presencial mayoritariamente. La duración de cada sesión fue libre, siendo que habitualmente una sesión de coaching puede tener una duración entre treinta minutos a una hora y media. Acerca de la naturaleza de las sesiones de coaching, de modo general una sesión de coaching incluye un momento para indagar y centrar la agenda de la sesión junto con el cliente, luego de lo cual se utiliza mayormente preguntas y comentarios que permiten explorar, profundizar y abrir nuevas perspectivas junto con el cliente. La sesión termina habitualmente reconociendo los aprendizajes y generando un plan de acción y seguimiento concreto en relación a la agenda.

Respecto a la metodología de coaching aplicado, los coaches utilizaron diferentes métodos. Una característica de los coaches colaboradores, es que todos tenían conocimiento de las competencias del coach según lo establecido por la International Coach Federation (Coach Federation, n.d.), pues fueron invitados desde el contacto con dicha asociación.

En relación a la formación y credenciales de los coaches colaboradores en este estudio, se encontró que casi todos (95%) poseen certificación de alguna escuela de coaching. Además, más de la mitad de los coaches (63%) menciona contar con un tipo de credencial, el cual se ofrece como reconocimiento a los años de práctica. Los años de práctica de los coaches se encuentra entre 1 a 14 años. En promedio los coaches que ofrecieron este servicio tienen 8 años de experiencia ( $M = 8.32$ ,  $DE = 4.26$ ).

En relación con el número de sesiones ofrecido a los clientes de este estudio, se llevaron a cabo entre 2 a 10 sesiones, hasta el momento de dar por finalizado el proceso, o luego de seis meses. En promedio se ofrecieron 7 sesiones por cliente. ( $M = 7.45$ ,  $DE = 1.89$ ).

De modo complementario, se llevó a cabo un análisis temático (Braun & Clark, 2006) de las respuestas de los clientes a dos preguntas. Una pregunta fue para explorar el impacto del coaching y otra estuvo dirigida a explorar lo que más le sirvió de su coach. Ver Figuras 2 y 3.

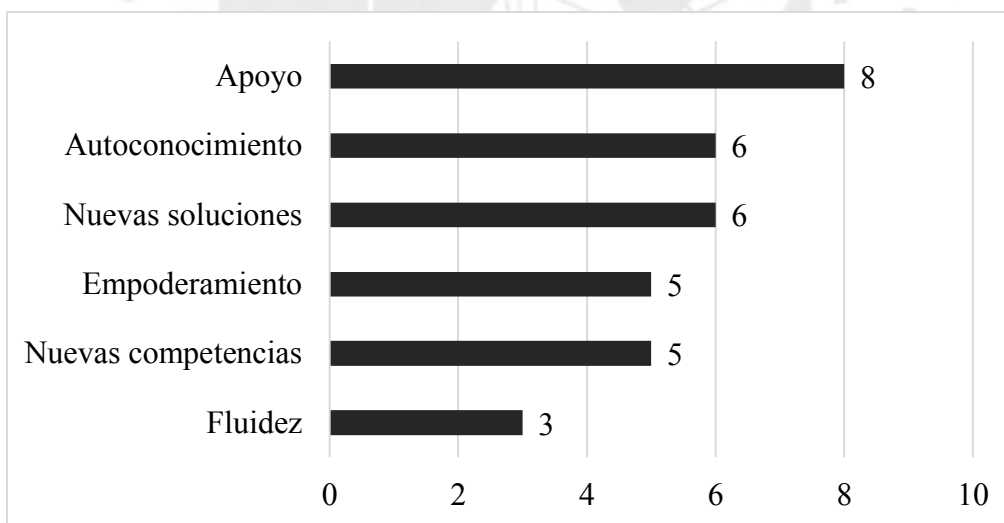


Figura 2.- Frecuencia de respuestas codificadas por tema, respecto de la pregunta en relación al impacto del coaching. Se consideran relevantes los temas que aparecen con 8 y 6 puntos.

**Impacto del coaching**, Como puede apreciarse en la Figura 2, seis temas fueron codificados en relación al impacto del coaching, destacando en primer lugar el apoyo, luego el autoconocimiento y las nuevas soluciones.

Respuestas codificadas como apoyo fueron: “soporte en temas puntuales, difíciles de manejar para mí”, y también: “la capacidad de manejar situaciones retadoras y/o planteamientos poco claros... excelente capacidad para generarme un ambiente de confianza”

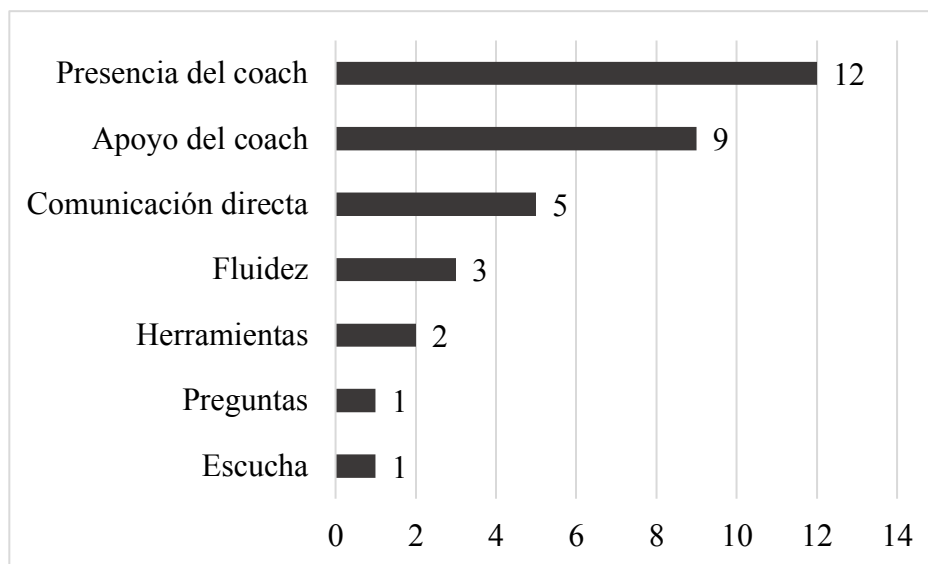
Entre las respuestas codificadas como autoconocimiento tenemos: “...el coaching me sirvió para reflexionar acerca de mí y mi actitud, y encontrar las respuestas que necesitaba para empezar este gran cambio”. También, “descubrir mis habilidades y mis propios bloqueos.”

En relación a nuevas soluciones, respuestas tipo fueron: “...lograr que como coachee yo pudiera ver soluciones o reconocer distinciones para mejorar en lo personal y laboral”, y también: “y que esto pueda generar nuevas respuestas, una nueva visión...”

**Lo que más sirvió del coach**. En cuanto a las respuestas de los participantes en torno a lo que más les sirvió de su coach, tal como se aprecia en la Figura 3, se codificaron siete temas, resaltando los temas descritos como presencia y apoyo.

En cuanto al tema codificado como presencia (del coach), se dieron respuestas tipo: “...es una persona muy empática, directa sin que esto signifique agresiva, muy profesional...admiro mucho sus cualidades y me inspiran a emularla”. Otro ejemplo es: “Su capacidad de acompañarme para ver una realidad que estaba ahí”. Y un tercero: “Su estilo humano de conversar, su espontaneidad me hizo sentirla presente.”

El tema del apoyo se codificó con respuestas como: “la capacidad para brindar espacios de confianza”, también: “tuvimos muy buena conexión”, así como: “su ternura para acompañar”, y también: “su interés por mis desplazamientos...”



*Figura 3.- Frecuencia de respuestas codificadas por tema respecto de lo que más sirvió del comportamiento del coach.*

Se considera relevantes los puntajes 12 y 9.



## Discusión

Los resultados significativos en autoeficacia son similares al estudio holandés de Evers y colaboradores (2006). Ellos investigaron 30 gerentes clientes de coaching, con grupo control y dos mediciones. Los coaches del estudio aplicaron el método Grow (Whitmore, 2009), y utilizaron escalas propias, a diferencia de este estudio que utiliza escalas validadas. Otra diferencia con el estudio holandés es que el método de coaching fue controlado, mientras que en este estudio no se controló.

De hecho, varios estudios (Feldman & Lankau, 2005; Gordon & Dragot, 2014; Green et al., 2005) han venido poniendo énfasis en comprobar la eficacia de los métodos de coaching empleados. En su lugar, en este estudio se contactó a los coaches relacionados con la International Coach Federation (ICF), bajo el supuesto que los coaches invitados a colaborar estarían familiarizados, formados y/o practicando desde las competencias del coach según los estándares de dicha asociación. Si bien no se controló el método de coaching con relación a la formación o escuelas, sí se tomaron en cuenta las competencias del coach, invitando a colaborar a coaches con conocimiento de las competencias ICF.

En cuanto a los resultados significativos en bienestar, estos son similares al estudio de Green y colaboradores (Green et al., 2005), llevado a cabo en Australia, con 56 adultos de edades entre 18 a 60 años. Los clientes fueron reclutados a través de publicidad, separados aleatoriamente en grupo experimental y control, con mediciones pre y post. Aplicaron un solo modelo de coaching (Coach yourself) durante 10 semanas.

Una diferencia con ese estudio es que en este caso los clientes de coaching fueron contactados en condiciones de la vida real, es decir, fue a través de los coaches que aceptaron colaborar por estar iniciando un proceso de coaching. Otra diferencia es que aplicaron el estudio con grupo

control, y utilizaron una escala diferente para medir bienestar, usaron la escala de Satisfacción de vida (E Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985) junto con el PANAS ((Watson, Clark, & Tellegen, 1988), y otras mediciones relacionadas al esfuerzo por el logro, esperanza (hope), y capacidad de agencia.

Como se puede apreciar, tanto el estudio de Evers (W Evers et al., 2006) como el de Green (Green et al., 2005), llevan a cabo estudios con grupo control, en respuesta a la necesidad de lograr evidencias relevantes acerca de la eficacia del coaching (Green, 2013; Cox, Tachkirova, & Clutterbuck, 2014). Una limitación del presente estudio es que si bien se lleva a cabo con un diseño longitudinal, no incluyó grupo control.

Con respecto a la medición de la autoeficacia y el bienestar en clientes de coaching, Gordon y Dragot (2014) investigaron ambos constructos en un grupo de 25 madres solteras. Aplicaron la Escala de Autoeficacia (EAG), y la Escala de Satisfacción de Diener para bienestar, a diferencia de la Escala de Florecimiento de este estudio. Controlaron el método de coaching (Systems process coaching), y también aplicaron mediciones pre y post, con grupo control. Obtuvieron resultados significativos para ambas escalas, coincidiendo con varios estudios previos (A. M. Grant et al., 2009; Green et al., 2005; Stober & Parry, 2005), y también con el presente estudio.

Al respecto, Stober y Parry (Stober & Parry, 2005), psicólogos investigadores del coaching basado en evidencias, han insistido también en la necesidad de demostrar el impacto del coaching a través de claras variables dependientes e independientes. Incidir en la identificación de los mecanismos bajo los cuales opera el coaching, los mediadores y moderadores que influyen en él. Lograr responder a las preguntas sobre cómo funciona el coaching, que es materia de este estudio, y “qué constructos son relevantes, por ejemplo, sea autoconcepto, autoeficacia, logro de objetivos, satisfacción de vida o trabajo, tipo de relación coach-cliente.”

Con ello se puede entender que el presente estudio logra identificar dos constructos relevantes en relación al coaching, en este caso la autoeficacia y el bienestar. Además, el estudio brinda una pista de exploración en cuanto a aspectos de la relación coach-cliente que pueden estar impactando en los resultados del proceso de coaching.

En cuanto a la medición del tamaño del efecto en procesos de coaching, Theeboom y colaboradores (2013), de la Universidad de Amsterdam, desarrollan un meta-análisis de doce estudios de coaching aplicado en organizaciones, tomando en cuenta cinco categorías: desempeño, bienestar, afrontamiento, actitudes para el trabajo y orientación al logro. Encuentran que el tamaño del efecto varía entre  $g = 0.43$  (para afrontamiento), a  $g = 0.74$  (orientación y autorregulación al logro) en poblaciones desde 14 hasta 1230 sujetos, con un número de sesiones entre 1 a 11. En este estudio precisamente se encuentra un tamaño mediano del efecto, consistente con el mencionado y otros estudios, aunque en este caso la metodología para medición del efecto fue diferente.

A propósito de estudios con diseño experimental, O'Connor & Cavanagh (2013) llevan a cabo un estudio que incorpora grupo control, dos mediciones y control del método, con 20 líderes australianos, que recibieron 8 sesiones de coaching. Obtuvieron una relación significativa en bienestar y resultó con un efecto de tamaño grande en su relación con el logro de objetivos. (O'Connor & Cavanagh, 2013). En el caso del presente estudio, similar en tanto al número de clientes (22 en este caso), no se aplicó grupo control, y tampoco se controló el método ni el número de sesiones. Dado que se obtuvo efecto mediano de la intervención con coaching surge la pregunta sobre qué factor pudo ser relevante para el impacto o eficacia de las sesiones.

Al respecto, De Haan (De Haan et al., 2013), investiga la eficacia del coaching ejecutivo en Inglaterra y otros países de Europa, con 156 pares coach-cliente. Aplica varias mediciones entre

las que se encuentra la Escala de Autoeficacia, obteniendo una relación significativa entre la autoeficacia del cliente y los resultados o logros esperados. Más aún, investiga lo que llama los ingredientes activos para la eficacia del coaching, entre los que identifica la relación coach-cliente y el empate entre la personalidad o estilo del coach y el cliente.

Los resultados de ese estudio (De Haan et al., 2013) muestran que las percepciones de los clientes acerca de la eficacia del coaching, se relacionan con la alianza entre coach y cliente, con la autoeficacia del cliente, y con la percepción del dominio de técnicas del coach. La relación coach-cliente mediaba la autoeficacia del cliente, sugiriendo que la relación coach-cliente es un factor clave en la percepción de los resultados según el cliente.

En el presente estudio se exploró también la percepción de los clientes respecto al impacto del coaching y la relación con el coach, encontrando una línea de indagación relevante, pues los análisis temáticos de las dos preguntas incidieron claramente en resaltar como elemento importante tanto el apoyo, como la presencia del coach. Esto coincide con el estudio exploratorio de Herrera (2011), quien lleva a cabo un sondeo de las prácticas de coaching en Chile, analizando diversas características de los coaches y los clientes. Destaca la percepción del cliente acerca del coach, el tipo de relación con el coach y cómo este elemento parece afectar el nivel de satisfacción del cliente con relación al proceso de coaching, entre otros resultados.

En esta misma línea, Baron y Morin (2009) analizaron la relación coach-coachee, encontrando resultados significativos en la relación (working alliance,  $r_p = 0.32, p = .01$ ), identificando incluso la relación como mediador respecto de la autoeficacia del cliente, posterior a las sesiones de coaching ( $r_p = 0.48, p = .01$ ).

Por lo cual, un elemento a tomar en cuenta parece ser la relación con el coach, el cual además confirma la importancia de las relaciones sociales para el bienestar (E Diener & Seligman, 2002)

Ahora bien, tomando en cuenta otros elementos que pueden haber influido en la eficacia del coaching aplicado por los coaches colaboradores en este estudio, se puede considerar el elemento cultural, en este caso en relación a la concepción de bienestar (Ed Diener, 2012; Ed Diener et al., 2016), el cual es sensible a las variaciones culturales. Al respecto, los coaches que colaboraron con este estudio fueron en su mayoría latinoamericanos, así como los clientes, lo cual nos da el supuesto de un elemento cultural común en relación con la concepción del tema del bienestar. Y, con respecto a la autoeficacia, más de la mitad de los clientes reporta provenir de entorno laboral, con lo cual se asume una necesidad de logro, elemento cultural asociado a un contexto organizacional. Surge la pregunta de cuál de los dos elementos pudo haber influido más en la relación coach-cliente, y especialmente en los resultados del coaching en este estudio.

Con respecto a las características del coaching ofrecido, específicamente en relación a la formación y credenciales del coach, los datos de este estudio muestran que el coaching fue ofrecido por coaches con experiencia (8 años en promedio), y con algún tipo de credencial. Como ya se mencionó en este estudio no se controló el método de coaching como ha sido el caso de otros estudios, ni tampoco las técnicas del coach, como en el caso del estudio de Baron & Morin (Baron & Morin, 2009). Sin embargo, surge la pregunta respecto a la importancia de reconocer ciertas competencias del coach y su relación con la eficacia de las sesiones (A. Grant, 2013; Passmore, 2014), independientemente de la escuela o formación de la cual provenga.

Un último punto en relación a la eficacia del coaching es el relacionado con el número de horas suficiente para facilitar el cambio y/o el cumplimiento de las metas deseadas de los clientes. En el meta-análisis llevado a cabo por Theeboom (Theeboom et al., 2013) se reporta sesiones entre 1 a 11; en este estudio el número de sesiones varió de 2 a 10, siendo 7 en promedio. De modo que queda por seguir investigando cuántas sesiones se requiere para lograr que un proceso de coaching

sea eficaz y qué elementos lo constituyen. Son también preguntas a seguir explorando en cuanto a la eficacia del coaching, coincidiendo con diferentes investigadores y asociaciones vinculadas al coaching (Coach Federation, n.d.; Passmore, 2014), han ido identificando competencias clave.

Con relación a las implicancias de este estudio, un primer elemento a tomar en cuenta es lo concerniente a la metodología de coaching a aplicarse, así como el tamaño del efecto en intervenciones con coaching. Al respecto, Mac Kie (2014), llevó a cabo un estudio aplicando una metodología de coaching basado en fortalezas, con 34 ejecutivos de una organización australiana sin fines de lucro, con grupo control y tres mediciones. Obtuvo resultados altamente significativos, y un tamaño grande del efecto. Sus recomendaciones implican poner especial atención a la metodología a emplearse en las sesiones de coaching, además de destacar la importancia del tamaño del efecto.

De otro lado, Theeboom (Theeboom et al., 2013) sostiene que la robustez en el efecto del coaching parece incrementarse con el número de sesiones, por lo cual recomienda medir y tomar en cuenta este aspecto.

Aunque las sugerencias de Mac Kie (MacKie, 2014) y Theebom (Theeboom et al., 2013) parecen contradictorias, pues una enfatiza el control del método y la otra el número de sesiones, la mayor implicancia en este caso es que se requieren más estudios con ambos elementos, tanto como la incorporación de la medición del tamaño del efecto en los estudios con intervenciones en coaching.

Otro elemento importante es la identificación de temas clave para seguir investigando las intervenciones en coaching. En particular, Gordon y Dragot (Gordon & Dragot, 2014) quienes también analizaron datos cualitativos en el estudio con mujeres israelíes, identificaron tres temas:

1) resultados del coaching (efecto cascada, cambio, autoeficacia y resultados); 2) factores de influencia (relación coach-cliente, diseño de futuro, marco de acción y darse cuenta); y 3) metodología (disponibilidad del cliente, duración y monitoreo). Esto implicaría considerar continuar identificando áreas de investigación relevantes para la práctica del coaching basado en evidencias, tales como el tamaño del efecto en términos de resultados y logros, la relación con el coach y la metodología a aplicar, además del número de sesiones (A. Grant, 2013; A. Grant & Cavanagh, 2007; A. M. Grant et al., 2009; Stober & Parry, 2005).

Respecto de las limitaciones en este estudio, una limitante real fue lograr un número suficiente de clientes de coaching en situaciones de la vida real, así como de colegas en disposición a colaborar por tener clientes para iniciar procesos, debido a lo cual obtuvimos una muestra pequeña. Otra limitante, a consecuencia de ello, fue que no pudimos controlar el método de coaching, debido a que los coaches se incorporaron al estudio de manera voluntaria. Y finalmente, como ya se mencionó, una limitación proviene del diseño del estudio, pues si bien se incluyeron dos mediciones con seis meses de diferencia, no se utilizó grupo control, ni se indagó por el método de coaching aplicado. Tampoco se consideró el seguimiento del efecto por lo menos con seis meses de posterioridad al proceso.

En conclusión, las hipótesis de trabajo para este estudio fueron tres. La primera, que el puntaje de autoeficacia después de las sesiones de coaching es mayor al puntaje de autoeficacia antes del inicio del proceso de coaching. En segundo lugar, que el puntaje de bienestar después de las sesiones de coaching es mayor al puntaje de bienestar antes del inicio del proceso de coaching. Y, en tercer lugar, que existe una relación positiva entre la autoeficacia y el bienestar subjetivo. Las tres hipótesis se cumplieron encontrando relaciones significativas en ambos constructos y en su

relación con el coaching. Más aún, se identificó un tamaño mediano del efecto por la intervención con coaching.

Aunque este estudio no se efectuó con un diseño experimental, su principal contribución reside en que es el primer estudio de coaching con población latinoamericana, y con una muestra que se recoge enteramente en un entorno de la vida real (no controlado) de los clientes y los coaches (A. Grant, 2007). Otra fortaleza reside en que se trata de un estudio longitudinal con mediciones antes y después del proceso de coaching (Oades&Passmore, 2014; Stober & Parry, 2005).

Así mismo, por primera vez en Latinoamérica se lleva a cabo un estudio de coaching aplicando escalas psicológicas validadas y mediciones pre-post para investigar el efecto del coaching (A. Grant & Cavanagh, 2007). Igualmente se considera una fortaleza del estudio contar con una parte cualitativa que permite triangular la información y afianzar la discusión en torno a los factores que pueden estar influyendo en el efecto del coaching.

También es una contribución haber incluido una medida del tamaño del efecto para investigar la intervención en coaching, tal como varios investigadores vienen demandando (Passmore, 2014).

Se espera que esta investigación pueda ser replicada y contribuya a seguir encontrando nuevas líneas de trabajo relacionadas con los factores asociados al bienestar (Ed Diener, 2012; Ed Diener et al., 2016), así como continuar encontrando evidencias de los factores que inciden en la eficacia del coaching.

Y finalmente, que se continúe con investigaciones en muestras grandes, de preferencia en la vida real, con métodos longitudinales y experimentales robustos (Ed Diener et al., 2016) no sólo para el tema del bienestar, sino para los factores asociados a los procesos de coaching. Que se siga investigando con mediciones del tamaño del efecto, tanto como investigaciones cualitativas que permitan contrastar los resultados obtenidos. Y que los psicólogos tomen cada vez más atención



del valor de la profesión para contribuir en la demostración de evidencias acerca de la eficacia de esta nueva aplicación de la psicología positiva, el coaching profesional.



## Referencias

- Ampuero, D. (2014). *Autoeficacia y orientación de metas en futbolistas profesionales* (tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Arellano, J. (2011). *Identidad social y Bienestar en una comunidad rural de la costa norte del Perú* (tesis de pregrado). Universidad Pontificia Católica del Perú, Lima, Perú.
- Bandura, A. (1987). *Pensamiento y Acción. Fundamentos sociales*. Barcelona: Ediciones Martinez Roca S.A.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117–148.
- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1–26. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Bandura, A., Freeman, W. H., & Lightsey, R. (1999). Self-efficacy: The exercise of control. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 13(2), 158–166.
- Baron, L., & Morin, L. (2010). The impact of executive coaching on self - efficacy related to management soft - skills. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(1), 18–38. <https://doi.org/10.1108/01437731011010362>
- Bécart, A. (2015). *Impacto del coaching en el desarrollo de competencias para la vida*. Pablo de Olavide de Sevilla.
- Biswas-Diener, R.; Diener, E&Tamir, M. (2004). The psychology of subjective well-being. *Daedalus*, 133, 18–25.
- Biswas-Diener, R. (2010). *Practicing Positive Psychology Coaching: Assessment, Activities and Strategies for Success*. New Jersey: John Wiley & Sons, 5-11.
- Biswas-Diener, R., & Dean, B. (2007). *Positive Psychology Coaching: Putting the Science of*

- Happiness to Work for Your Clients*. New: John Wiley & Sons.
- Braun, V., & Clark, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77/101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Brenlla, M. E., Aranguren, M., Rossaro, M. F., & Vázquez, N. (2010). Adaptación para buenos aires de la escala de autoeficacia general. *Interdisciplinaria*, 27(1), 77–94.
- Brunstein, J. C., & C., J. (1993). Personal goals and subjective well-being: A longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(5), 1061–1070. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.65.5.1061>
- Cassareto-Bardales, M & Martinez-Uribe, P. (2017). Validación de las escalas de bienestar, de florecimiento y afectividad. *Pensamiento Psicológico*, 15(1), 19–31. <https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI15-1.VEFA>
- Cid, Patricia; Orellana, Alda; Barriga, O. (2010). Validación de la escala de autoeficacia general en Chile. *Rev Med Chile*, 138, 551–557.
- Cornejo, M. (2005). *Comparación social y bienestar subjetivo entre estudiantes de una universidad privada de Lima* (tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Cox, E., Tachkirova, T., & Clutterbuck, D. (Eds.). (2014). *The Complete Handbook of Coaching* (Second). London: SAGE.
- Cuadra, H., & Florenzano, R. (2003). El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva. *Revista de Psicología de La Universidad de Chile*, XII (1), 83–96.
- Dávila de León, C., & Jiménez, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional. Predicción del bienestar. *Revista de Psicología (PUCP)*, 32(2), 271–302.
- De Haan, E., Duckworth, A., Birch, D., & Jones, C. (2013). Executive Coaching Outcome

- Research: The Contribution of Common Factors Such As Relationship, Personality Match and Self-Efficacy. *Consulting Psychology Journal*, 65(1), 40–57.  
<https://doi.org/10.1037/a0031635>
- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C., & Dierendonck, D. Van. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18 (Número 3), 572–577.
- Diener, E; Lucas, R; Oishi, S. (2002). Subjective Well-being. In C.R Snyder and S.J. López (Ed.), *Handbook of positive psychology* (pp. 63–73). New York: Oxford University Press.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.  
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75.
- Diener, E., & Lucas, R. E. (2000). Explaining Differences in Societal Levels of Happiness: Relative Standards, Need Fulfillment, Culture, and Evaluation Theory. *Journal of Happiness Studies*, 1(1), 41–78. doi 10.1023/A:1010076127199
- Diener, E., & Ryan, K. (2011). National Accounts of Well-Being for Public Policy. En S. Donaldson, M. Csikszentmihalyi, & J. Nakamura (Eds.). *Applied Positive Psychology* (pp. 16–34). New York: Routledge.
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R., & Smith, H. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Chu, A., Ae, K.-P., Choi, D.-W., ... Biswas-Diener, R. (2010). New Well-being Measures: Short Scales to Assess Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Soc Indic Res*, 97, 143–156. doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y

- Donaldson, S. (2011). Determining What Works, if Anything, in Positive Psychology. In S. Donaldson, M. Csikszentmihalyi, & J. Nakamura (Eds.), *Applied Positive Psychology* (pp. 3–11). New York: Routledge.
- Evers, W., Brouwers, A., & Tomic, W. (2006). A quasi-experimental study on management coaching effectiveness. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 58(3), 174–182. <https://doi.org/10.1037/1065-9293.58.3.174>
- Fernández, R. (2014). *Relaciones entre el bienestar subjetivo y el desempeño laboral en gerentes*. Universidad Pontificia Católica del Perú.
- General Perceived Self-Efficacy. (n.d.). Retrieved from <http://userpage.fu-berlin.de/~health/spanscal.htm>
- González, R., Valle, A., Freire, C., & Ferradás, M. (2012). Relaciones entre la autoeficacia percibida y el bienestar psicológico en estudiantes universitarios. *Revista Mexicana de Psicología*, 29(1), 40–48.
- Gordon Bar, S., & Dragot, I. (2014). How personal system coaching increases self-efficacy and well-being for Israeli single mothers. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 12(2), 59–74.
- Grant, A. (2005). What is Evidence-Based Executive, Workplace and Life Coaching? In M.Cavanagh, A. M. Grant, & T. Kemp (Eds.), *Evidence-based coaching: Volume 1, Theory, research and practice from the behavioural sciences*. (pp. 1–12). Australian Academic Press.
- Grant, A., & Cavanagh, M. (2007). Evidence-based coaching: flourishing or languishing? *Australian Psychologist*, 42(4), 239–254.
- Grant, A. M., Curtayne, L., & Burton, G. (2009). Executive coaching enhances goal attainment,

- resilience and workplace well-being: a randomised controlled study. *The Journal of Positive Psychology*, 4(5), 396–407. <https://doi.org/10.1080/17439760902992456>
- Grant, A. M., & Spence, G. B. (2009). Using Coaching and Positive Psychology to Promote a Flourishing Workforce: A Model of Goal-Striving and Mental Health. In N. Garcea, S. Harrington, & P. A. Linley (Eds.), *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work* (pp. 1–26). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195335446.013.0014>
- Grimaldo, M. P. (2005). *Validez y Confiabilidad de la Escala de Autoeficacia de Baessler & Schwarzer* (tesis de pregrado) Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.
- Helliwell, J. F., Barrington-Leigh, C. P., Harris, A., & Huang, H. (2009). International Evidence on the Social Context of Well-being. Retrieved from <http://www.nber.org/papers/w14720>
- Herrera, F. (2011). *Estudio exploratorio descriptivo sobre prácticas de coaching desde el punto de vista del coachee, en la región metropolitana*. Universidad de Chile.
- Hone, L. C., Jarden, A., Schofield, G. M., & Duncan, S. (2014). Measuring flourishing: The impact of operational definitions on the prevalence of high levels of wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 4(1), 62–90. <https://doi.org/10.5502/ijw.v4i1.4>
- Huppert, F. A., & So, T. T. C. (2013b). Flourishing Across Europe: Application of a New Conceptual Framework for Defining Well-Being. *Social Indicators Research*, 110(3), 837–861. <https://doi.org/10.1007/s11205-011-9966-7>
- International Coach Federation. (n.d.). Retrieved from <https://coachfederation.org/>
- International Society for Coaching Psychology. (n.d.). Retrieved from <http://www.isfcp.net/>
- Keyes, C. L. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207–222.

- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(n. 6), 1007–1022. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.82.6.1007>
- Luszczynska, A., Gutiérrez-Doña, B., & Schwarzer, R. (2005). General self-efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries. *International Journal of Psychology*, 40(2), 80–89. <https://doi.org/10.1080/00207590444000041>
- Lyubomirsky, S., & Lepper, H. S. (1999). A Measure of Subjective Happiness: Preliminary Reliability and Construct Validation. *Social Indicators Research*, 46(2), 137–155. <https://doi.org/10.1023/A:1006824100041>
- Maddux, J. (1995). Self-Efficacy Theory. In J. Maddux (Ed.), *Self-Efficacy, Adaptation, and Adjustment SE - 1* (pp. 3–33). Springer US. [https://doi.org/10.1007/978-1-4419-6868-5\\_1](https://doi.org/10.1007/978-1-4419-6868-5_1)
- Maddux, J. (2008). Positive Psychology and the Illness Ideology: Toward a Positive Clinical Psychology. *Applied Psychology*, 57, 54–70. <https://doi.org/doi:10.1111/j.1464-0597.2008.00354>
- Malone, J. (2001). Shining a new light in organizational change: Improving self-efficacy in coaching. *Organizational Development*, 19(2), 27.
- Markus, H., & Kitayama, S. (1991). Culture and the Self. Implications for Cognition, Emotion, and Motivation. *Psychological Review*, 98(2), 224–253. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.98.2.224>
- Martinez, P., & Cassaretto, M. (2017). Validación de las escalas de bienestar, de florecimiento y afectividad. *Pensamiento Psicológico*, 15(1), 19–31.
- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2014). The Concept of Flow. In *Flow and the Foundations of Positive Psychology* (pp. 239–263). Dordrecht: Springer Netherlands.

[https://doi.org/10.1007/978-94-017-9088-8\\_16](https://doi.org/10.1007/978-94-017-9088-8_16)

- Newman, David B; Tay, Louis; Diener, E. (2014). Leisure and Subjective Well-Being: A Model of Psychological Mechanisms as Mediating factors. *Journal of Happiness Studies*. In press. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9435-x>
- Nunes da Fonseca, P., Nascimento, B., Gomes Macedo Barbosa, L., & Gouveia, V. (2015). Flourishing Scale: Evidence of Its Suitability to the Brazilian Context. *Social Inquiry into Well-Being, 1*(2), 33–40. <https://doi.org/10.13165/SIIW-15-1-2-07>
- Oades, L., Green, S., & Grant, A. (2005). An evaluation of a life- coaching group program: initial findings from a waitlist control study. In M. Cavanagh, A. Grant, & T. Kemp (Eds.), *Evidence-Based Coaching Volume 1: Theory, Research and Practice from the Behavioural Sciences* (pp. 127–142).
- Oades, L & Passmore, J. (2014). Positive psychology coaching. En Passmore Jonathan (Ed.), *Mastery in Coaching* (pp. 15-37). London, UK: Kogan Page Limited Palmer, S., & Whybrow, A. (2007). *Handbook of Coaching Psychology: A Guide for Practitioners*. New York: Routledge.
- Passmore, J., & Gibbes, C. (2007). The state of executive coaching research: What does the current literature tell us and what's next for coaching research? *International Coaching Psychology Review, 2*(2).
- Perandones, T., Herrera, L., & Lledó, A. (2013). Felicidad subjetiva y autoeficacia docente en profesorado de República Dominicana y España. *European Journal of Investigation in Health. Psychology and Education, 3*(3), 277–288. <https://doi.org/10.1989/ejihpe.v3i3.50>
- Reyes Jarquín, K., & Hernández-Pozo, M. (2011). Análisis crítico de los estudios que exploran Autoeficacia y Bienestar vinculados al comportamiento saludable. *Journal of Behavior,*



*Health&Social Issues*, 3(2), 5–24. <https://doi.org/10.5460/jbhsi.v3.2.29915>

- Rodríguez Medina, H. (2016). *Vinculación laboral y su relación con autoeficacia y bienestar en personal de salud de un hospital psiquiátrico* (tesis de pregrado) Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú
- Ryan, R., & Deci, E. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.
- Sanjuán Suárez, P., Pérez García, A. M., & Bermúdez Moreno, J. (2000). Escala de autoeficacia general: Datos psicométricos de la adaptación para población española. *Psicothema*. <https://doi.org/ISSN 0214-9915>
- Sans Zapata, M. (2012). Qué es el coaching? Sus orígenes, definición, distintas metodologías, y principios básicos de actuación de un coach. *3 Ciencias Revista de Investigación*, 1–11.
- Scheier, M., Carver, C., & Bridges, M. (1994). Distinguishing Optimism From Neuroticism (And Trait Anxiety, Self/Mastery, and Self-Esteem): A Reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(6), 1063–1078.
- Schotanus-Dijkstra, M., Pieterse, M., Drossaert, C. H. C., Westerhof, G. J., & De Graaf, R. (2016). What Factors are Associated with Flourishing? Results from a Large Representative National Sample. *J Happiness Stud*, 17, 1351–1370. <https://doi.org/10.1007/s10902-015-9647-3>
- Schwarzer, R., Bassler, J., Kwiatek, P., Schroder, K., & Zhang, J. X. (1997). The assessment of optimistic self-beliefs: Comparison of the German, Spanish, and Chinese versions of the

- General Self-Efficacy Scale. *Applied Psychology*, 46(1), 69–88.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5/14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Shin, L., & Lyubomirsky, S. (2017). Increasing Well-Being in Independent and Interdependent Cultures. In M. Warren & S. Donaldson (Eds.), *Scientific Advances in Positive Psychology* (pp. 11–36). Santa Bárbara, California: Praeger.
- Silva, A. J., & Caetano, A. (2013). Validation of the Flourishing Scale and Scale of Positive and Negative Experience in Portugal. *Social Indicators Research*, 110(2), 469–478. <https://doi.org/10.1007/s11205-011-9938-y>
- Stober, D. R., & Parry, C. (2005). Current Challenges and Future Directions in Coaching Research. In M. Cavanagh, A. M. Grant, & T. Kemp (Eds.), *Evidence-based coaching Volume 1 Theory, research and practice from the behavioural sciences*. Australian Academic Press.
- Sumi, K. (2014a). Reliability and Validity of Japanese Versions of the Flourishing Scale and the Scale of Positive and Negative Experience. *Social Indicators Research*, 118, 601/615.
- Sumi, K. (2014b). Temporal Stability of the Japanese Versions of the Flourishing Scale and the Scale of Positive and Negative Experience. *Psychology & Psychotherapy*, 4(2), 1–5. <https://doi.org/10.4172/2161-0487.1000140>
- Terry, L. E. (2008). *Hábitos de estudio y autoeficacia percibida en estudiantes universitarios sin riesgo académico* (tesis de pregrado) Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú
- Valenzuela, R. (2005). *Valores y Bienestar Subjetivo en Estudiantes Voluntarios de una universidad privada de Lima* (tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Véliz-Burgos, A., & Apodaca, P. (2012). Niveles de autoconcepto, autoeficacia académica y

- bienestar psicológico en estudiantes universitarios de la ciudad de Temuco. *Salud & Sociedad*, 3(2), 131–150.
- Wakeham, A. (2014). *Bienestar y estilos de humor en internas de un penal de mínima seguridad de Lima*. Pontificia Universidad Católica del Perú (tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú
- Warren, M., Donaldson, S., & Donaldson, S. (2017). Evaluating Scientific Progress in Positive Psychology. In S. I. Warren, Meg A.;Donaldson (Ed.), *Scientific Advances in Positive Psychology* (pp. 1–11). Santa Bárbara, California: Praeger.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063–1070. Retrieved from <http://www.cnbc.pt/jpmatos/28.Watson.pdf>
- Wittembury, B. (2013). *Relaciones entre Autoeficacia, las expectativas de resultado y el desempeño deportivo en jugadores de rugby del Campeonato Metropolitano de Lima*. (tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima-Perú.
- Yamamoto, J. (2016). The Social Psychology of Latin American Happiness. In M. Rojas (Ed.), *Handbook of Happiness Research in Latin America* (pp. 31–49). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-94-017-7203-7>
- Yamamoto, J., & Feijoo, A. R. (2007). Componentes émicos del bienestar. Hacia un modelo alternativo de desarrollo. *Revista de Psicología*, 197–202. <https://doi.org/ISSN0254-9247>

## Apéndices

### **Apéndice A.** *Consentimiento informado para Clientes de Coaching.*

El siguiente texto fue adjuntado al inicio de la primera encuesta para clientes, tal como sigue:

“Estimado Cliente de coaching, lo felicitamos por el inicio de su proceso y le agradecemos la colaboración. Le solicitaremos participación en dos oportunidades, ahora y en otra ocasión.

Esta encuesta le tomará pocos minutos. Sus respuestas se mantendrán en estricta confidencialidad, sólo serán utilizadas para fines de investigación. Adelante!

La presente investigación es llevada a cabo por Cecilia Cosamalón, de la Pontificia Universidad Católica del Perú. El estudio tiene como meta conocer la percepción acerca de la capacidad para resolver situaciones, y sobre el bienestar. Le tomará máximo 10 minutos responder la encuesta. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y para uso y fines de investigación. Sus respuestas serán codificadas por lo cual son anónimas. Podrá solicitar los resultados del estudio una vez este haya concluido. Si tiene dudas acerca de este proyecto puede hacer las preguntas que desee en cualquier momento, así como retirarse de él sin perjuicio alguno para usted”. \*

*Marca solo un óvalo.*

Acepto participar en este estudio

No acepto participar en este estudio

(Siguen escalas y otros datos)

**Apéndice B. Consentimiento informado para el Coach**

El siguiente texto fue adjuntado al inicio de la encuesta para el coach.

“Estimada y estimado coach, agradecemos su participación en este estudio. Le invitamos a responder esta encuesta. Sus respuestas se mantendrán en estricta confidencialidad, solamente serán usadas para efectos de investigación.

1. La presente investigación es llevada a cabo por Cecilia Cosamalón, de la Pontificia Universidad Católica del Perú. El estudio tiene como meta conocer la percepción acerca de la capacidad para resolver situaciones, y el bienestar de clientes de coaching. A sus clientes les tomará 10 minutos responder a cada encuesta. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y para uso y fines de investigación. Sus respuestas serán codificadas por lo cual son anónimas. Podrá solicitar los resultados del estudio una vez se haya terminado. Si tiene dudas acerca de este proyecto puede hacer las preguntas que desee en cualquier momento, así como retirarse de él sin perjuicio alguno para usted.

*Marca solo un óvalo.*

Acepto participar en este estudio

No acepto participar en este estudio<sup>2</sup>. Ingrese su Código personal \*

(Sigue recojo de información)

## Apéndice C

Tabla 1

*Normalidad de la muestra en las dos mediciones de autoeficacia y bienestar*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Puntaje en la Escala de Autoeficacia 1	.969	22	.679
Puntaje en la Escala de Autoeficacia 2	.898	22	.027
Puntaje en la Escala de Bienestar 1	.940	22	.201
Puntaje en la Escala de Bienestar 2	.935	22	.158

## Apéndice D

### a) Permiso para uso de la Escala de Autoeficacia General

Extracto de la página acerca de FAQs en relación a la Escala EAG ( [http://userpage.fu-berlin.de/~health/faq\\_gse.pdf](http://userpage.fu-berlin.de/~health/faq_gse.pdf)):

*“You do not need our explicit permission to utilize the scale in your research studies. We hereby grant you permission to use and reproduce the General Self-Efficacy Scale for your study, given that appropriate recognition of the source of the scale is made in the write-up of your study”*

### b) Permiso para uso de la Escala de Florecimiento

El permiso para uso de la escala se encuentra al final del artículo de Diener sobre las escalas cortas de medición del bienestar (E Diener et al., 2010). Adicionalmente, se le solicitó permiso para el uso de la escala de florecimiento sin aplicar conjuntamente la SPANE.

From: **Diener, Edward F** <[ediener@illinois.edu](mailto:ediener@illinois.edu)>  
 Date: 2017-03-27 11:15 GMT-05:00  
 Subject: RE: The article you requested  
 To: Cecilia Cosamalón <[cecilia.cosamalon@gmail.com](mailto:cecilia.cosamalon@gmail.com)>

Oh, certainly, all of the scales can be used alone.  
 Ed

---

**From:** Cecilia Cosamalón [[cecilia.cosamalon@gmail.com](mailto:cecilia.cosamalon@gmail.com)]

**Sent:** Monday, March 27, 2017 11:03 AM

**To:** Diener, Edward F

**Subject:** Re: The article you requested

Dear Dr. Diener,

Thanks a lot for all the articles.

I am a psychologist (60) finally finishing a study to get the Magister in Psychology at Pontificia Universidad Católica from Perú.

I have this question: can I use the Flourishing scale alone, without the Spane scale?.

Thanks a lot for your kind attention to this message.

Cecilia Cosamalón, p