UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

# PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE COACHING PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA I.E.P. CIENCIA COLLEGE - MORROPE, 2018

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE**

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**Autor:**

**Bach. Fustamante Medina Luz Meri Paola**

**Bach. Santisteban Sandoval Mariela**

**Asesor:**

**Mg. Rosas Moreno Julio César**

**Línea de investigación:**

**Talento Humano y Comportamiento Organizacional**

**Pimentel – Perú**

**2018**

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

# FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

## ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

# PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE COACHING PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA I.E.P. CIENCIA COLLEGE - MORROPE, 2018

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE**

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**


**Autor:**

**Bach. Fustamante Medina Luz Meri Paola**

**Bach. Santisteban Sandoval Mariela**


**Pimentel – Perú**

**2018**

**PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE COACHING PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA I.E.P. CIENCIA COLLEGE - MORROPE, 2018**

Aprobación del Informe de Investigación

---

Mg. Rosas Moreno Julio César
Asesor

---

Dr. Hugo Redib Espinoza Rodriguez
Presidente del jurado de tesis

---

Mg. Abraham José García Yovera
Secretario del jurado de tesis

---

Mg. Carla Arleen Anastacio Vallejos
Vocal del jurado de tesis

## DEDICATORIA

Dedicamos la presente investigación a Dios, a nuestra familia y amigos más cercanos, por los constantes ánimos brindados para el desarrollo y culminación de nuestra tesis.

De forma especial agradecemos a nuestros padres por su inmenso cariño y confianza, y poder habernos brindado la oportunidad de poder realizar estudios universitarios.

**Los autores**

## AGRADECIMIENTO

A los docentes de nuestra Facultad de Ciencias Empresariales, de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Señor de Sipan, por las enseñanzas transmitidas durante cada ciclo académico; especialmente a nuestro asesor de tesis por haber mostrado el camino para poder desarrollar una investigación de calidad.

**Los autores**

**INDICE**

DEDICATORIA ..... iv
AGRADECIMIENTO ..... v
RESUMEN ..... xi
ABSTRACT ..... xii
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN ..... 14
1.1. Realidad Problemática ..... 16
1.2. Trabajos previos ..... 23
1.3. Teorías relacionadas al tema ..... 29
1.3.1. Coaching ..... 29
1.3.1.1. Características del coaching ..... 30
1.3.1.2. Diferencias del coaching con otras disciplinas ..... 30
1.3.1.3. El coach ..... 33
1.3.1.4. El coaching empresarial ..... 34
1.3.1.5. Aportes del coaching a las organizaciones ..... 34
1.3.2. Desempeño laboral ..... 35
1.3.2.1. Métodos para mejorar el Desempeño Laboral ..... 35
1.3.2.2. Factores que influyen en el desempeño laboral ..... 36
1.3.2.3. Evaluación del desempeño ..... 38
1.3.2.4. Variables que afectan el desempeño laboral ..... 38
1.6. Hipótesis ..... 41
1.7. Objetivos ..... 41
CAPÍTULO II: MATERIAL Y MÉTODO ..... 43
2.1. Tipo y diseño de investigación ..... 43
Tipo de investigación ..... 43
2.2. Población y Muestra ..... 43
2.3. Variables, operacionalización ..... 44
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ..... 47
2.5. Procedimientos de análisis de datos ..... 47
2.6. Criterios éticos ..... 48
2.7. Criterios de rigor científico ..... 48
CAPÍTULO III: RESULTADOS ..... 50
3.1. Resultados de tablas y figuras ..... 50
3.2. Discusión de resultados ..... 76
3.3. Aporte científico ..... 78
3.3.1. Objetivos ..... 78
3.3.2. Justificación ..... 79
3.3.3. Modelo propuesto de Coaching ..... 79
3.3.4. Desarrollo de Modelo ..... 79
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES ..... 83
4.1. Conclusiones ..... 83
4.2. Recomendaciones ..... 83
REFERENCIAS ..... 84
ANEXOS ..... 90

## ÍNDICE DE TABLAS


| | | |
|---|---|---|
| Tabla 1 | *Tabla resumen de diferencias entre coaching y el resto de disciplinas* | 33 |
| Tabla 2 | *Variables de investigación* | 44 |
| Tabla 3 | *Operacionalización de la variable independiente* | 45 |
| Tabla 4 | *Operacionalización de la variable dependiente* | 46 |
| Tabla 5 | *Me encuentro motivado a lograr los objetivos propuestos por la organización* | 50 |
| Tabla 6 | *En la institución el trabajo con mis compañeros me permite lograr los objetivos de la institución y mis objetivos personales* | 51 |
| Tabla 7 | *La institución mantiene una constante retroalimentación con el fin de mejorar aspectos deficientes en la organización* | 52 |
| Tabla 8 | *La institución proporciona unos métodos y mecanismos para mejorar las competencias de los colaboradores* | 53 |
| Tabla 9 | *Considero que las autoridades de la institución ejercen un estilo de liderazgo, que promueve el desarrollo de los colaboradores* | 54 |
| Tabla 10 | *La institución permite a los colaboradores tomar iniciativas para mejorar aspectos laborales* | 55 |
| Tabla 11 | *La institución se preocupa por potencializar mis capacidades* | 56 |
| Tabla 12 | *La institución realiza capacitaciones con el fin de mejorar mis competencias* | 57 |
| Tabla 13 | *Si la institución realiza una actividad de capacitación, esta se alinea a la curricula actual de la institución* | 58 |
| Tabla 14 | *La institución se preocupa por promover un clima laboral positivo* | 59 |
| Tabla 15 | *Existen indicadores propuestos por la institución para medir y evaluar mi propio trabajo* | 60 |
| Tabla 16 | *Tengo la habilidad para racionalizar los recursos asignados bajo mi cargo* | 61 |
| Tabla 17 | *Cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas* | 62 |
| Tabla 18 | *Tengo la capacidad para evaluar la incidencia de aciertos y errores durante el desempeño de mi trabajo* | 63 |
| Tabla 19 | *Desarrollo mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado* | 64 |
| Tabla 20 | *Mi desempeño laboral se ejecuta espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión.* | 65 |
| Tabla 21 | *Genero con originalidad soluciones ante los problemas de trabajo* | 66 |
| Tabla 22 | *Realizo mi trabajo con honestidad y sinceridad para ser ejemplo de mis compañeros* | 67 |
| Tabla 23 | *Acepto y respeto las diferencias con los demás contribuyendo a un clima de cordialidad laboral* | 68 |

Tabla 24 *Actúo con humildad al conocer los errores cometidos por mis compañeros de trabajo, para comprenderlo e identificándome con él* 69
Tabla 25 *Estoy dispuesto a estar abierto a aprender de mi compañero de trabajo y a enseñarle compartiendo mis experiencias para beneficio mutuo.* 70
Tabla 26 *Soy muy cuidadoso con el manejo de la información porque el puesto o las funciones que desempeño debo conocer y guardar reserva.* 71
Tabla 27 *La institución permite a los colaboradores asumir más responsabilidades e independencia cuando están aprendiendo tareas nuevas* 72
Tabla 28 *Los colaboradores de la institución se adaptan y cumplen con las normas institucionales (reglamento, instructivos y otros)* 73
Tabla 29 *Doy prioridad al éxito del equipo frente al éxito personal* 74
Tabla 30 *Me satisface trabajar en equipo ya que nos avocamos a desarrollar la misión y visión de la Empresa* 75
Tabla 31 *Promedios por cada variable en el pre test de las variables de las investigaciones* 76
Tabla 32 *Estadístico de fiabilidad de la prueba piloto* 78

## INDICE DE FIGURAS


| | | |
|---|---|---|
| Figura 1 | *Me encuentro motivado a lograr los objetivos propuestos por la organización* | 50 |
| Figura 2 | *En la institución el trabajo con mis compañeros me permite lograr los objetivos de la institución y mis objetivos personales* | 51 |
| Figura 3 | *La institución mantiene una constante retroalimentación con el fin de mejorar aspectos deficientes en la organización* | 52 |
| Figura 4 | *La institución proporciona unos métodos y mecanismos para mejorar las competencias de los colaboradores* | 53 |
| Figura 5 | *Considero que las autoridades de la institución ejercen un estilo de liderazgo, que promueve el desarrollo de los colaboradores* | 54 |
| Figura 6 | *La institución permite a los colaboradores tomar iniciativas para mejorar aspectos laborales* | 55 |
| Figura 7 | *La institución se preocupa por potencializar mis capacidades* | 56 |
| Figura 8 | *La institución realiza capacitaciones con el fin de mejorar mis competencias* | 57 |
| Figura 9 | *Si la institución realiza una actividad de capacitación, esta se alinea a la curricula actual de la institución* | 58 |
| Figura 10 | *La institución se preocupa por promover un clima laboral positivo* | 59 |
| Figura 11 | *Existen indicadores propuestos por la institución para medir y evaluar mi propio trabajo* | 60 |
| Figura 12 | *Tengo la habilidad para racionalizar los recursos asignados bajo mi cargo* | 61 |
| Figura 13 | *Cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas* | 62 |
| Figura 14 | *Tengo la capacidad para evaluar la incidencia de aciertos y errores durante el desempeño de mi trabajo* | 63 |
| Figura 15 | *Desarrollo mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado* | 64 |
| Figura 16 | *Mi desempeño laboral se ejecuta espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión.* | 65 |
| Figura 17 | *Genero con originalidad soluciones ante los problemas de trabajo* | 66 |
| Figura 18 | *Realizo mi trabajo con honestidad y sinceridad para ser ejemplo de mis compañeros* | 67 |
| Figura 19 | *Acepto y respeto las diferencias con los demás contribuyendo a un clima de cordialidad laboral* | 68 |
| Figura 20 | *Actúo con humildad al conocer los errores cometidos por mis compañeros de trabajo, para comprenderlo e identificándome con él* | 69 |
| Figura 21 | *Estoy dispuesto a estar abierto a aprender de mi compañero de trabajo y a enseñarle compartiendo mis experiencias para beneficio mutuo.* | 70 |

| | | |
|---|---|---|
| Figura 22 | *Soy muy cuidadoso con el manejo de la información porque el puesto o las funciones que desempeño debo conocer y guardar reserva.* | 71 |
| Figura 23 | *La institución permite a los colaboradores asumir más responsabilidades e independencia cuando están aprendiendo tareas nuevas* | 72 |
| Figura 24 | *Los colaboradores de la institución se adaptan y cumplen con las normas institucionales (reglamento, instructivos y otros)* | 73 |
| Figura 25 | *Doy prioridad al éxito del equipo frente al éxito personal* | 74 |
| Figura 26 | *Me satisface trabajar en equipo ya que nos avocamos a desarrollar la misión y visión de la Empresa.* | 75 |

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general diseñar un programa de coaching para mejorar el desempeño laboral de los docentes en la I.E.P Ciencia College – Mórrope. Se realizó una investigación de tipo descriptivo – propositiva, la cual permite conocer la problemática que presenta la institución en relación al desempeño laboral de los maestros y las necesidades que tiene para cubrir las falencias a través de un programa de coaching. La técnica utilizada fue la encuesta con su instrumento cuestionario confeccionado con 28 ítems operados de acuerdo a las dimensiones de las variables coaching y desempeño laboral, el cual se aplicó para la obtención información. Los cuestionarios fueron fiables a través de la prueba de alfa de cronbach. El instrumento fue aplicado a la muestra la cual estuvo conformada por 25 maestros de la institución. Dentro de los resultados se obtiene que el nivel de desempeño laboral de los maestros de la I.E.P. Ciencia College, es alto, en general se puede afirmar que los maestros de la I.E.P, tiene un desempeño laboral adecuado y que los factores que afectan el desempeño laboral de los maestros de la I.E.P. Ciencia College son: la oportunidad, el cumplimiento de las normas y el trabajo en equipo en lo que respecta a la dimensión diseño de trabajo



**Palabras claves:** coaching, desempeño laboral

## ABSTRACT

This research was general objective to design a coaching program to improve job performance of teachers in the I.E.P Science College - Mórrope. An investigation was conducted descriptive - propositive which allows to know the issues presented by the institution in relation to job performance of teachers and the needs you have to cover the shortcomings through a coaching program. The technique used was the survey instrument made its questionnaire with 28 items operated according to the dimensions of the variables coaching and job performance, which was applied for obtaining information. The questionnaires were reliable through Cronbach's alpha test. The instrument was applied to the sample which consisted of 25 teachers of the institution. Among the results is obtained that the level of job performance of teachers I.E.P. Science College, is high in general we can say that the masters of I.E.P, has adequate job performance and the factors that affect the job performance of teachers I.E.P. Science College are: timeliness, compliance and teamwork with respect to the design dimension of work



**Keywords**: coaching, performance works

# CAPÍTULO I:
# INTRODUCCIÓN

# CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

Los aspectos fundamentales que determinan el desarrollo de los países y las empresas son la cantidad y la calidad de sus líderes.

Todo esto es brindado por un proceso llamado coaching, que se oye complicado, pero es sencillo de aplicar y brinda beneficios ventajosos a cualquier empresa que lo quiera aplicar para lograr el liderazgo dentro de su campo.

El coaching concentra escenarios y actores que compiten en un juego para ganar. En el campo de juego se vivirán experiencias pragmáticas que son el resultado del esfuerzo de cada jugador y la articulación del equipo con el propósito del triunfo. Todo esto será dirigido por un coach que será un aporte único de liderazgo personal; la explosión y aprovechamiento de matices de talento personal serán la impronta de cada jugador, lo cual marcara la diferencia, es decir, serán los protagonistas.

La investigación consistió en diseñar un programa de coaching para mejorar el desempeño laboral de los docentes en la I.E.P Ciencia College - Mórrope, 2016.

El principal problema estuvo centrado en determinar ¿de qué manera se debe diseñar un programa de coaching para mejorar el desempeño laboral de los docentes en la I.E.P "Ciencia College" – Mórrope, 2016?

La metodología del presente trabajo de investigación estuvo fundamentada en las teorías de Coahing postulada por López (2014) el Vilar, y el desempeño laboral postulada por Chiavenato (1992), las presentes teorías científicas validadas han permitido caracterizar la situación y determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la institución, así como también identificar las características con las que debe contar el programa de coaching para mejorar el desempeño laboral.

La hipótesis se formuló de la siguiente manera: El diseño de un programa de coaching si permite mejorar el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P Ciencia College de Mórrope

El instrumento para la recolección de datos utilizado fue elaborado mediante la escala de Likert, a través de una encuesta dirigida a los colaboradores, docentes de la institución, la cual estuvo confeccionada por 28 ítems de acuerdo a las dimensiones de las variables. Los datos obtenidos fueron procesados para su respectivo análisis estadístico e interpretación mediante el sistema operativo Microsoft Office Excel.

La presente tesis sigue la siguiente estructura:

El Capítulo I está comprendido por la situación problemática en el contexto internacional, latinoamericano, nacional y local, hasta concretar en la formulación del problema, delimitación y limitación de la investigación; así como, la justificación en su dimensión epistemológica, metodológica y ontológica que han sido aspectos relevantes para la elaboración de los objetivos de estudio.

El Capítulo II se presenta los antecedentes de estudios correspondientes al tema investigado, el estado del arte, la base teórica científica y por último, se presenta la definición de la terminología (marco conceptual).

El Capítulo III se precisa la metodología de la investigación científica donde se considera la hipótesis de investigación, las variables mediante la definición conceptual y operacional; la metodología mediante el tipo de estudio y el diseño de la investigación. También se señala la población y muestra a emplear, los métodos, técnicas e instrumentos para la recolección de datos y por último el método de análisis de datos obtenidos en la presente investigación.

En el Capítulo IV se constituye la presentación y análisis de los resultados en tablas y figuras, igualmente se reporta los resultados y alcance de la prueba piloto, los resultados del pre con su análisis respectivo y los promedios de las variables.

En el Capítulo V comprende detalladamente las características, componentes, de la propuesta elaborada.

En el Capítulo VI se presentan las conclusiones y recomendaciones que la presente investigación buscó contribuir al estudio de las variables de gran importancia dentro del contexto empresarial.

## 1.1. Realidad Problemática

El desempeño laboral se configura como uno de los temas más críticos e importantes en una organización, el desempeño laboral se orienta a identificar y determinar el nivel de eficiencia y eficacia que presentan los colaboradores de una organización con respecto al logro de ciertos objetivos laborales. El desafío que presentan hoy las organizaciones es identificar que factores dentro de las teorías de la motivación y entrenamiento permiten incrementar el nivel de desempeño laboral de un grupo de colaboradores dentro de una organización. El reto de las organizaciones modernas es proporcionar actividades de entrenamiento a sus colaboradores con el fin de mejorar tanto las competencias blandas como duras de sus colaboradores, con el fin de incrementar el nivel de desempeño laboral.

### A nivel internacional

Calderón, Huilcapi, Montiel, Mora y Naranjo (2018), encuentran que de todos los recursos que tiene una organización, las personas son el recurso más valioso que permite generar un valor diferencial y ventajas competitivas, a través de sus niveles de desempeño laboral. Cuando se habla de desempeño laboral, se tiene que entender que el desempeño laboral es una medida cuantitativa del cumplimiento de los objetivos laborales que presentan los colaboradores de una organización. Los resultados de desempeño laboral que exhiben los colaboradores de una organización, se encuentran directamente relacionado con el comportamiento de los colaboradores y a la vez se encuentra influenciado por el tipo de motivación que ofrecen las organizaciones e instituciones. Para obtener un buen rendimiento laboral, es necesario que los colaboradores de una organización conozcan a plenitud sus funciones y obligaciones, además es necesario que a nivel de remuneración se encuentren bien pagados, y sobre todo a nivel de formación y entrenamiento, es de suma importancia que los colaboradores obtengan el numero de capacitaciones necesarias para mejorar las capacidades y habilidades que necesitan los colaboradores.

Zenteno y Durand (2016), explican que en gran medida el logro de los objetivos de una organización o una institución, dependen directamente de las estrategias de gestión de las personas que ejercen los responsables de las instituciones. Los autores encuentran que existen una relación directa entre las buenas prácticas de gestión de personas y los resultados de desempeño laboral que presentan los colaboradores de una organización.

Entre las diversas estrategias de gestión de personas se encuentran las actividades de capacitación y entrenamiento que ofrecen las organizaciones. Cuando una organización se orienta a entrenar a sus colaboradores, se mejoran sustancialmente las habilidades y competencias laborales de los colaboradores, además se crea en los colaboradores un sentimiento de reciprocidad, que se relaciona con el grado de compromiso laboral, que se traduce en un sentimiento de retribuir con un mejor desempeño las actividades laborales, mejorando en un ultima instancia el nivel de desempeño laboral.

Roldán (2014), expone que el problema se encuentra en la falta de un sistema eficiente que garantice las exigencias de competencias y capacidades necesarias. Sobre esto Moya & Soriano (2015) también manifiestan que algunos de estos problemas que enfrentan los docentes españoles son la falta de evaluaciones regulares en los profesores, insuficiencia de incentivos monetarios a corto plazo o incentivos de carrera docente, carencia de técnicas magistrales como las sesiones de feedback, no hay línea de profesores senior, existe problemas de gestión de clase y diversidad de población estudiantil, carencia de autonomía en la profesión, etc.

En este sentido la I.E.P Ciencia College debe de hacer una revisión exhaustiva acerca de la formación de competencias TIC, analizando que si existe deficiencia en esta dimensión. Se debe tener muy en cuenta factores que ayuden al desarrollo de la calidad educativa, como los incentivos, accesibilidad y apoyo de los empleadores hacia sus trabajadores. Además de debe de analizar, si el sistema de inducción formal es el adecuado respecto a las evaluaciones, si las evaluaciones están dentro de la idoneidad del equilibrio evaluador, si se debe reexaminar como es la distribución del tiempo dedicado exclusivamente a la enseñanza y no a tareas administrativas, y por último se debe investigar como es la enseñanza en relación al clima del aula.

Ramírez (2014) manifiesta que el problema de la educación en Colombia, se debe a una doble norma por parte del estado. En primer lugar, a un decreto de 1979, que tiene 35 años de antigüedad y que es conocida como “el estatuto antiguo”, y la segunda norma, que es la ley 715 del 2001 “el nuevo estatuto”. Esta ley creó un sistema por el cual al maestro se le paga según su calidad y su desempeño en el trabajo, medidos por evaluaciones periódicas. Lo malo de esto es que la gran mayoría de los profesores pertenece al estatuto

antiguo, el cual le impide evaluar y obliga a que el salario del maestro no se determine por su capacidad sino por su antigüedad, y de esta manera la sociedad de Colombia debe esperar 25 años más para que toda la generación de la primera ley salga del sistema.

Por esta razón la I.E.P. Ciencia College debe de transcender las leyes estatales sobre la manera de tomar decisiones respecto a como se debe identificar, seleccionar y ejecutar un programa que incremente el desempeño laboral de los maestros para hacerlos más competitivos, además se necesita verificar en ellos, si existen supuestos conformismos inconscientes y actuar sobre estos de manera correcta dentro de los márgenes de la ley, ya que pésimas actitudes sobre los docentes solo acarrean un problema que pasa de ser intuitivo a uno de dimensiones sociales; y por último se debe de responder con capacitaciones idóneas, oportunas y fiables que permitan al docente responder a los grandes cambios de la globalización y las nuevas tecnologías con pertinencia, en un esfuerzo conjunto entre institución educativa, alumnos, padres de familias y estado, para sembrar en el distrito de Mórrope el desarrollo sostenible del mañana, bajo el esfuerzo y la orientación de maestros con desempeño laboral de calidad.

**A nivel nacional**

Díaz (2014) afirma que el vicepresidente del CNE (consejo nacional de educación), manifestó que uno de los grandes problemas que atraviesa el desempeño laboral de los maestros en el Perú, es la falta de incentivos salariales. Asimismo, Díaz indica que se requiere una mejor remuneración, debido a que la falta de incentivo monetario disminuye las ganas de querer ejercer una carrera pedagógica; y que los sueldos empezaron a decaer progresivamente desde el año 65 y continuaron así hasta finales de los 90. Esto ha producido que pocas personas, por lo menos los egresados más calificados en la educación secundaria, no se interesen por ser profesores. Hay un dato estadístico que señala que más o menos la tercera parte de quienes estudian la carrera docente pertenecen a los estratos pobres de la población. Este deterioro del salario ha incidido en la baja calidad de los maestros peruanos.

Sin embargo, existen soluciones a este problema, pero todas son a largo plazo. Por eso, es necesario que se comiencen a tomar decisiones desde ahora. Díaz también señala que la solución que encabeza la lista, es la de elevar el piso salarial para los maestros y

directores, ya que el salario con el que inician la carrera los docentes es muy bajo, debido a que ganar entre S/.1200 ó S/.1500 soles no es un incentivo para aquellas personas que quieren iniciar la carrera pedagógica. Lo segundo es que hay que ofrecer una carrera atractiva, y eso supone que al llegar al último nivel de la escala magisterial se le permita al docente no solo duplicar su sueldo, sino incluso triplicarlo.

Así mismo, se debe ofrecer opciones al docente, como tener opciones de capacitarse y obtener mayores herramientas para desempeñarse efectivamente. Finalmente, Díaz, comentó que se deben generar condiciones y reglas de juego en el trabajo magisterial, que permitan que las personas estar motivadas y contentas dentro de la carrera. Desgraciadamente, una persona que empieza su carrera en el área rural, la tiene muy difícil para que sea trasladado al área urbana. Muchas veces deben entregar coimas de por medio. Este tipo de condiciones tienen que desaparecer, ya que el maestro debe sentirse mucho más apoyado por parte de la administración de manera que su compromiso aumente y no disminuya con el tiempo.

En este sentido cabe resaltar que la dirección de la I.E.P. Ciencia College debe tener muy en cuenta que existe una fuerte asociación entre el desempeño de los alumnos con el desempeño de los profesores, y a la vez se puede encontrar una asociación entre el desempeño laboral docente y la remuneración salarial, pero no todo se trata de dinero, también coexiste un problema de defectos en el sistema de la carrera pedagógica que no es atractiva para los docentes, Por esta razón se debe de indagar dentro del sistema y hallar defectos que permitan ser identificados con claridad y corregidos a través de un programa que impacte la columna mayor de la problemática, que sería la falta de motivación magisterial. Por último, la administración del colegio necesita asegurarse que se están generando las condiciones adecuadas de cumplimiento de las normas y reglas, que además de bien definidas, deben ser entendidas por los docentes, con la única finalidad de garantizar el desarrollo de un desempeño continuo en los profesores mediante un liderazgo eficiente.

Por otro lado, el mismo sistema a creado una burbuja de profesores de pésima formación con faltas de competencias y capacitaciones que debieron haber cursado a través de cursos exigentes y rigurosos en las universidades o en los institutos acreditados, por esta

razón es difícil que el gobierno trate de sacar a personas que son producto intrínseco de su mismo sistema. Sin embargo, se debe tener presente que no solo se trata de medición en conocimientos, sino que también en aptitudes pedagógicas por parte del profesor para enseñar. De igual importancia es el análisis de las condiciones socioeconómicas de los maestros en los últimos 40 años, el cual en su mayoría son gente muy pobre.

El mayor problema que tiene la educación del Perú, es el de creer que puede haber uniformidad en un país donde hay 75, 000 mil colegios, de los cuales 25, 000 mil son privados y el resto son públicos. Y unos 25,000 más o menos son unidocentes. Creer que para todos los colegios del Perú se puede usar un modelo, un currículo, un enfoque de formación magisterial, un enfoque de programas, de evaluación, de estándares de aprendizajes, es ridículo.

Como lo manifiesta Trahtemberg (2015), los resultados de PISA de este año son similares a los que se obtuvieron en el 2002 porque no ha pasado nada nuevo en la currícula, metodologías y estrategias pedagógicas, así como en el plan de estudios y en la formación y trabajo docente.

En consecuencia si se quiere mejorar el desempeño de los docentes en el I.E.P. Ciencia College se deben de seguir programas de incentivos en base al mérito, a la exigencia de competencias y capacitaciones en materias de refuerzo en la aptitud pedagógica, así mismo se debería de implementar laboratorios de experiencia educativas innovadoras, muy adaptados a los círculos de control de calidad del Dr. W.E. Deming (1987), para mejorar la calidad, la producción y la competitividad del desempeño laboral de los docentes.

UNESCO (2014) en el III congreso pedagógico internacional orientado a mejorar las prácticas de enseñanza, realizado por la dirección regional de educación de Lima metropolitana (DRELM), con el objetivo principal de fortalecer las buenas prácticas pedagógicas para mejorar los aprendizajes en las escuelas, intercambiando experiencias nacionales y extranjeras, se vieron reunidos expertos docentes, directores de instituciones educativas e institutos tecnológicos y otros miembros de la comunidad educativa peruana que participaron en el evento.

Consolidando las intervenciones pedagógicas de Lima en una muestra del año, esta estuvo definido en cuatro ejes: Políticas Educativas para la mejora de los aprendizajes, presentación de buenas prácticas, gestión escolar y convivencia, y aprendizajes fundamentales. En este sentido, la representante de la UNESCO en Perú participó como conferencista en el panel sobre las Buenas Prácticas de Gestión Escolar, que trato sobre el liderazgo escolar, como un factor clave en las transformaciones educativas.

En este panel, la conferencista de la UNESCO indicó que el liderazgo pedagógico de los centros de aprendizaje y directores, es el segundo factor (intraescolar) más importante en la consecución de los objetivos escolares. Sin embargo, advirtió que las iniciativas dirigidas al liderazgo escolar han carecido de un enfoque sistémico que aborde integralmente las distintas áreas consideradas claves: formación, selección, estatus, condiciones de trabajo y evaluación. De igual manera, sostuvo que las funciones administrativas debían ir en apoyo al liderazgo pedagógico como un liderazgo compartido. En consecuencia, señaló como desafíos la participación en las políticas educativas y en las políticas de formación docente y de directivos, la articulación con políticas escolares más amplias, la atención a la diversidad de las escuelas como elemento orientador de la formación y responsabilidades del liderazgo escolar, entre otros.

En este contexto, podemos afirmar que fortalecer las buenas prácticas pedagógicas en la I.E.P. Ciencia College permitirá mejorar el aprendizaje fundamental mediante políticas idóneas en gestión escolar, convivencia y aprendizaje fundamental, que son vitales para formar el liderazgo pedagógico que es sin lugar a dudas una de las problemáticas más grandes e importantes que ha sido descuidado por el ineficiente enfoque sistémico del plantel.

Así mismo, en vez de que el sistema articule y ayude a la formación, selección, estatus, mejora de las condiciones de trabajo y evaluaciones de los docentes, este ha generado desarticulación y márgenes de inefectividad en el desempeño laboral, que ha venido siendo promovida por una anticuada administración, que debería ser un sujetador del sistema que oriente de una manera responsable el liderazgo compartido entre la administración y dirección del colegio.

**A nivel local**

La I.E.P. "Ciencia College" ubicada en el distrito de Mórrope, con dirección en la calle Augusto B. Leguía N° 840, fue creada el 23 de mayo de 2012 por R.D.N° 0448 - 2012; dicha institución ofrece un servicio educativo de calidad orientada a formar integralmente a los estudiantes de primaria y secundaria, con un enfoque pedagógico orientado a desarrollar plenamente las potencialidades creativas y la actitud emprendedora de los alumnos asumiendo valores y virtudes de justicia, libertad, autonomía, respeto, tolerancia y solidaridad; propiciando el pensamiento crítico y divergente, que les facilite desarrollar su proyecto de vida.

Sin embargo, la institución educativa solo tiene cuatro años en el mercado, motivo por el cual encontramos una falta de experiencia que se ve reflejada en múltiples carencias, fallas e imperfecciones como: conflictos propios del área de docentes y con la misma institución, dificultades en la relaciones interpersonales, disgusto generalizado, asimismo se pudo observar falta de productividad, carencia de una comunicación estática y fluida entre los pares de docentes, además se pudieron notar sentimientos de impotencia frente a la necesidad de cambios, desmotivación por parte de algunos maestros del plantel, dependencia del personal docente con el gerente de la institución, por otro lado se constato brechas entre los deseos y expectativas del personal versus la realidad que atraviesan, etc.

Además, después de haber hecho un contacto breve y exploratorio con los alumnos preguntando puntos específicos del desempeño de los docentes encontramos que existe: carencia de trabajo en equipo, falta de atención en clases, intolerancia de los maestros, vocabulario pobre, deficiencia en las exposiciones de los alumnos, falta de uso de tecnologías, etc.

El fundador y propietario del colegio, el Director Roberto Carlos Inoñan Santisteban ha hecho innumerables esfuerzos por encaminar la institución educativa hacia un crecimiento continuo de alumnados enfrentando cada obstáculo con una actitud de desafío, pero la incorrecta interpretación de la realidad basándose en empirismos y el desconocimiento de poderosas herramientas y técnicas de alta gestión está ocasionando en la institución una toma de decisiones improvisada, con riesgos e incertidumbres siempre latentes.

## 1.2. Trabajos previos

### A nivel internacional

Galea (2017), en su tesis titulada “Coaching organizacional para la formación de equipos de alto desempeño”. La presente investigación se oriento a construir un plan basado en la teoría de coaching organizacional para generar equipos de alto de desempeño en entidad educativa. Para la recolección de datos se utilizo el instrumento cuestionario estructurado en preguntas cerradas con escala de respuesta de Likert, el mismo que se aplico a una muestra conformada por 10 colaboradores elegidos de manera aleatoria dentro de la institución. Entre los principales resultados se evidencia que el plan de coaching organizacional, debe basarse en la aplicación de metodologías instructivas, que permitan a los colaboradores construir competencias sostenibles de orientación a resultados, trabajo presión, trabajo en equipo y solución de conflictos. Se evidencia que las capacitaciones contenidas en el plan de coaching empresarial ofrecen mejorar incrementales en los aspectos de desempeño de los diferentes equipos de trabajo.

Porras (2017) en su tesis titulada “Influencia del coaching en el desempeño efectivo de la gestión de personal administrativo de la Universidad Metropolitana”. La presente investigación tuvo como fin investigar que manera el coaching influye en el desempeño de un grupo de colaboradores del área administrativa de una institución universitaria. Para el desarrollo de la investigación y cumplimiento de los objetivos, se siguió un modelo de investigación descriptiva correlacional. Se aplicaron cuestionarios estructurados por preguntas de tipo cerrada, a una población básicamente conformada por los colaboradores del área administrativa de la universidad. Entre los principales resultados se encuentra que el desempeño laboral de los colaboradores de la institución presente un nivel inadecuado, producto de la usencia de capacitaciones por parte de la institución. La aplicación del coaching empresarial se debe basar en implementar un programa de capacitaciones orientado al fortalecimiento del talento de los diferentes colaboradores. Además, se ve garantizar las capacitaciones se apliquen con una frecuencia alta.

Veloz (2017) en su tesis titulada “Aplicación del coaching empresarial a nivel directivo para el mejoramiento del clima organizacional en una consultora”. La presente tesis se oriento a determinar los factores necesarios que debe aplicar el coaching empresarial con el fin de mejorar el clima organizacional en una consultora. El estuvo se

obtuvo a través de un enfoque cuantitativo puro, con un diseño no experimental, se utilizo el tipo de investigación descriptiva, con el fin de describir la situación actual del clima organizacional en la consultora. Como instrumento de recolección de datos se aplico un cuestionario el cual permitió obtener las siguientes conclusiones, la aplicación del coaching empresarial permite mejora el clima organizacional que presenta la organizacional. Para la mejora significativa del clima organizacional es necesario que la estrategia del clima organizacional se oriente a valorar las iniciativas de los colaboradores de la organización. Además, la empresa debe incrementar de manera sustancial sus estrategias de motivación salarial, con el fin de mejorar el sentimiento de bienestar de los colaboradores.

Puerto (2017) en su tesis titulada "Implementación del coaching en ocho empresas de América Latina". La presente investigación pretendió analizar las diferentes metodologías aplicadas en las implementaciones del coaching empresarial en diversas organizaciones de América Latina. El estudio es básicamente descriptivo, a través del estudio del método del caso se describen las diversas realidades del coaching en diferentes organizaciones. Entre los principales resultados se encuentra que para la aplicación del coaching empresarial es necesario determinar el tipo de cultura de la organización, así como también su contexto, objetivos, misión y visión. En general se concluye que la metodología del coaching empresarial es aplicable para todo tipo de organización, la aplicación del coaching ofrece muchos resultados beneficiosos para las organizaciones entre ellos tenemos la mejora sustancial del desempeño labora, así como también el crecimiento de las competencias del personal de la entidad. Para la aplicación del coaching empresarial es necesario el acompañamiento de un especialista durante todo el proceso.

Monroy (2015) en su tesis titulada "Coaching y desempeño laboral", la presente tesis se desarrollo con el fin de determinar el grado de incidencia que presenta el coaching como teoría, en los niveles de desempeño laboral de los colaboradores. Para el desarrollo del estudio, se considero como población a 40 elementos que se caracterizan por ser colaboradores de una farmacia, los elementos se caracterizan por ser hombres y mujeres con edades entre los 20 y 65 años. La investigación tuvo un corte netamente descriptivo y correlacional, el mismo que permitió descubrir los objetivos de investigación. Luego de la aplicación de un cuestionario validado por expertos en el tema de coaching y desempeño

laboral. Se encuentran las siguientes conclusiones. La herramienta de gestión coaching presenta una correlación alto, positiva y directa con el desempeño laboral de los colaboradores. Se puede inferir que la propuesta de coaching permite mejorar significativamente los niveles de desempeño laboral de los colaboradores de la organización. Se evidencia que la aplicación de un programa de coaching permite una mejora significativa del desempeño laboral de los colaboradores, mejorando en ultima instancia el nivel de ventas de la empresa.

**A nivel nacional**

Beraun (2017) en su tesis titulada "El coaching y el desempeño laboral en acompañantes pedagógicos de la UGEL". El estudio persiguió como objetivo general, determinar el grado de relación que existe entre el coaching y el desempeño laboral de un grupo de colaboradores en una institución gubernamental**.** La investigación tuvo un corte estrictamente descriptiva y correlacional, a través del muestreo aleatorio simple se consideraron 65 elementos de la población de la organización, a los mismos que se les aplicaron preguntas cerradas estructuradas dentro de un cuestionario. Entre los principales resultados se encuentra que el coaching y el desempeño laboral presentan una relación positiva y alta. Entre las conclusiones se encuentra que los programas de coaching encuentran mejoras significativas en las habilidades de integración y de planeamiento estratégico de la muestra de estudio. El coaching debe basarse en la facilitación de conocimientos y capacitaciones que permitan el mejoramiento de las competencias de los colaboradores.

Reátegui (2017) en su tesis titulada "Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la IE Ricardo Palma". La presente investigación se oriento de manera general a determinar el grado de influencia que presenta la motivación en el desempeño laboral de un grupo de colaboradores de una institución educativa. La tesis objetivamente fue de corte correlacional, con diseño no experimental. Para efectos de estudio se considero como población a 19 docentes de la institución educativa. Para la recolección de datos se aplico un cuestionario confeccionado por 30 preguntas. Entre los resultados mas resaltantes se encuentra que existe una correlación positiva entre la motivación y el desempeño laboral. Entre las conclusiones también se encuentra que el nivel de motivación que presentan los colaboradores es medio y con respecto al nivel de

desempeño laboral, el nivel presentado es medio. Para mejorar el desempeño laboral, es importante que los directores de la institución educativa apliquen estrategias motivacionales que consideren, la remuneración y la motivación no salarial como eje de la propuesta.

Arroyo y Burgos (2017) en su tesis titulada "Propuesta de coaching para mejora la calidad de servicio que brindan los conductores de la empresa de Taxis Company Vip". La finalidad con la que se desarrollo la investigación fue de la construir una propuesta de coaching orientada a mejorar los niveles de calidad de servicio de los colaboradores de una empresa. El estudio fue de corte descriptivo, con un diseño no experimental. Para el desarrollo de la investigación se consideraron dos poblaciones, la primera población estuvo conformada por los colaboradores de la empresa, la cual permitió el estudio de la variable coaching, la segunda población estuvo confirmada por los colaboradores de la empresa, la cual permitió el estudio de la variable calidad de servicio. Para efectos de recolección de datos se fabricaron cuestionarios, además se aplico un focus group. Entre los resultados mas importantes se encuentra que en general los clientes de la empresa, perciben que la empresa brinda un nivel de calidad de servicio bajo. Con respecto a la propuesta de coaching, las actividades de coaching se deben orientar a mejorar las habilidades blandas de los colaboradores que tienen que ver con las competencias de orientación al cliente. La propuesta de coaching debe centrarse en mejorar la amabilidad, escucha activa y trabajo en equipo de los colaboradores.

Guzman y Parravicini (2016) en su tesis titulada "Aplicación del coaching en la gestión por competencias del talento humano de la empresa Hidrandina S.A. de la ciudad de Trujillo". El estudio tiene tuvo fin determinar en que sentido la aplicación de un programa de coaching permite mejorar la gestión de competencias del personal de una institución. La tesis tuvo un diseño de investigación no experimental, el instrumento de recolección de datos aplicado fue el cuestionario, el mismo que se aplico a una muestra de tipo aleatoria simple, constituida por 30 colaboradores de diferentes áreas de la empresa, para elección de los colaboradores se tuvo como prioridad el tiempo de trabajo en la organización. Como resultados principales, se encuentra que la aplicación de un programa de coaching permite mejorar significativamente las competencias colaboradores de los colaboradores, mejorando específicamente las competencias de trabajo de equipo,

comunicación organizacional, gestión del cambio y visión de liderazgo. Finalmente se puede evidenciar que el programa de coaching se configura como una herramienta que genera impactos positivos dentro de la organización, orientándose a mejorar los niveles de competencias de los colaboradores y por lo tanto mejora de manera drástica el nivel de desempeño de los mismos.

Caruajulca y Monzon (2016) en su tesis titulada "Aplicación del coaching organizacional para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de una municipalidad de Hualgayoc". La investigación se oriento a determinar en que medida la aplicación de un programa de Coaching permite mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de una institución publica. La investigación tomo un enfoque cuantitativo, y un tipo de investigación descriptiva, la cual permitió describir las características y niveles que presentan los niveles de desempeño labora de los colaboradores. Para la recolección de datos se utilizo un cuestionario, el mismo que fue aplicado al total de colaboradores que realizan labores administrativas en la empresa. Entre las principales conclusiones de la investigación, se pudo determinar que el programa de coaching si permite mejorar el desempeño de los colaboradores. Se encuentra principalmente que las actividades de coaching encuentran mejoramientos significativos en el desarrollo de tareas, así como también en su identificación y desarrollo. En general se evidencia que el coaching mejora las actitudes y percepciones de los colaboradores orientándolos a un mejor nivel de desempeño laboral.

**A nivel local**

Cueva y Gonzales (2017), en su tesis titulada "Desempeño laboral y calidad de servicio en el restaurante Sabor de mi Tierra de San Ignacio". La presente tesis busco encontrar el grado de relación que se encuentra entre la variable desempeño laboral y calidad de servicio en un restaurante campestre. El estudio fue básicamente correlacional, con enfoque cuantitativo y orientado a describir las características que presente el servicio ofrecido por los colaboradores y enumerar las deficiencias en el desempeño laboral. La población estuvo conformada básicamente por los comensales frecuentes que asisten al restaurant, como muestra solo se considero a 200 comensales de la organización. Luego de aplicación de los cuestionarios se obtienen como hallazgos de investigación importantes, que casi la mitad de los consumidores encuentran un nivel bajo de calidad de servicio. En

el restaurant, además los colaboradores exhiben un nivel bajo de desempeño laboral. Para mejorar el desempeño laboral es necesario que los colaboradores sean capacitaciones de manera constante.

Farro & Toro (2014), Chiclayo, en su tesis: “Impacto de la aplicación de coaching para mejorar el clima laboral de la empresa Taiwan Motos en la cuidad de Chiclayo”. El estudio tuvo como objetivo determina el impacto de la aplicación de Coaching para mejorar el clima laboral de la empresa; para ello se trabajó con una población de 10 trabajadores, lo cual se obtuvo una muestra censal. Para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta. Se llegó a obtener las siguientes conclusiones: Primero, se observó que los trabajadores no tienen la disponibilidad de poder desarrollar sus habilidades del todo, así mismo le es indiferente expresar sus opiniones en su centro de trabajo sobre algún problema. Asimismo, el aplicar el programa de Coaching en la empresa "TAIWAN MOTOS" de la ciudad de Chiclayo, dio resultados positivos tanto para la empresa como para los trabajadores y eso se ve reflejado en las ventas que se incrementaron en el periodo analizado.

Finalmente, Nos pudimos dar cuenta que mejoró mucho en las actitudes de cada uno de los trabajadores, se les ayudó a perder aquella timidez que nos les permitía desarrollar como verdaderos trabajadores aclarando todas las dudas que tenían y por ende perjudicaban a la empresa como ellos mismos.

En general, la implementación de un programa de Coaching en la I.E.P. “Ciencia College” – Morrope, permitirá obtener resultados favorables de actitud entre la dirección y los docentes. Teniendo efectos positivos en la mejora de las notas del alumnado, no obstante, ayudara a expresar sentimientos, ideas, y emociones que lograran ser importantes acotaciones dentro de los círculos de aprendizaje director - docentes con el fin de mejorar el sistema educativo interno.

Nieves (2014), Chiclayo, en su tesis: “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Curacao en la cuidad de Chiclayo”. El estudio tuvo como objetivo determinar si el clima organizacional incide en el desempeño laboral de los trabajadores; para ello se trabajó con una población de 40 trabajadores, lo cual se obtuvo una muestra censal. Para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta,

según el criterio de exclusión; la hipótesis alterna que se pretendió probar fue: El clima organizacional incide en el desempeño laboral de los trabajadores. Para la recolección de datos se aplicó la técnica de encuesta.

Se llegó a obtener las siguientes conclusiones: Primero, el 97% de encuestados considera que un mejoramiento del clima organizacional sería favorable para el desempeño laboral de los trabajadores, el cual se ve afectado en gran parte por la aplicación de un liderazgo autocrático y la falta de reconocimiento de parte de los directivos. Asimismo, se observa que los trabajadores se sienten medianamente motivados, por lo que es necesario impulsar al interior de la empresa una política de incentivos, reconocimientos públicos de la labor de los trabajadores, realizar una comunicación horizontal y fomentar el trabajo en equipo para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores. Finalmente, el clima organizacional incide en el desempeño laboral de los trabajadores, por tal motivo se elaboró un programa de mejoramiento del clima organizacional que abarca intervenciones de todas las áreas que lo conforman a fin de dar atención a cada una de ellas.

En suma, una incorrecta actitud de liderazgo por parte de una gerencia, directorio o dirección de cualquier empresa u organización puede ocasionar gastos más de los necesarios como: incentivos, remuneraciones, capacitaciones, charlas, etc. Produciendo no inversión, sino recuperación del talento humano, motivo por el cual, la I.E.P. “Ciencia College” – Mórrope, debe tener obligatoriamente un programa eficiente de liderazgo que valla construyendo e invirtiendo en la gestión del talento humano potenciales equipos de trabajo bien motivados y con muchas ganas de crecer junto a la institución, esa utópica realidad es posible gracias a una moderna técnica de liderazgo llamado programa de coaching.

## 1.3. Teorías relacionadas al tema

### 1.3.1. Coaching

López (2014) señala que el coaching consiste en liberar el potencial de una persona para incrementar su desempeño; ya que este concepto parte de la premisa de que las personas equipos y organizaciones tiene la capacidad de encontrar las respuestas y soluciones a sus propias problemáticas y objetivos. (p.57)

La definición de la Internacional Coach Federation citado en Fierro (2013) indica que el eoaching es un proceso que amplía la conciencia de quien lo recibe, permitiéndole desarrollar su potencial a través de la estimulación de un proceso creativo de pensamiento y de salvar los obstáculos internos" (p. 15).

"Coaching es un servicio profesional que consiste en ayudar a personas a definir metas claras y establecer un marco temporal específico para alcanzarlas" (Casado, 2010, p.15).

#### 1.3.1.1. Características del coaching

López (2014) menciona que el coaching como herramienta sistemática, permite observar el compartimiento de los individuos y el de poder escuchar sus problemas, expectativas y deseos; permite rediseñar acuerdos grupales y elevar los índices de desempeño; permite generar nuevas oportunidades de mejora; y permite en general que un equipo de trabajo se encuentre mejor integrado, y se posea la libertad de intercambiar pensamientos y puntos de vista. (p.93)

#### 1.3.1.2. Diferencias del coaching con otras disciplinas

Es importante resaltar que el coaching ha recibido una fuerte influencia de otras disciplinas del conocimiento, sin embargo, esto no ha significado que se le deba considerar como apéndices de estas disciplinas, por el contrario, el coaching siempre ha desarrollado su propio método y técnica de cómo utilizar de una manera más eficiente las herramientas cognitivas.

Asimismo, el coaching aborda el problema de las organizaciones y los individuos de una forma totalmente diferente.

Basándonos en la explicación de Casado (2010), existen diferencias sustanciales entre el coaching y otros métodos para evitar confusiones en su comprensión. A continuación, expondremos algunos de ellos:

**Coaching y consultoría**

Generalmente la labor del coaching lo desarrollan empresas de consultoría, y en ocasiones los procesos que se realizan van unidos a procesos de consultoría, mejora,

calidad, clima laboral, etc. Esto hace pensar que es una herramienta más de la consultoría. Sin embargo, mientras que la consultoría se propone una mejora de la empresa como un todo, como organismo, el coaching es experto en la mejora de un individuo o un equipo específico de la organización.

**Coaching y enseñanza o formación:**

Es frecuente que las consultoras de formación y centros profesionales incluyan el coaching entre sus servicios. Por el contrario, el coaching no es una formación específica o general, aunque durante el proceso se dé un aprendizaje. Se trata más bien del descubrimiento y reconocimiento de una serie de capacidades y potencialidades y de su aplicación práctica, que de una memorización de datos que aumente el conocimiento del coaching, o produzcan el aprendizaje de una habilidad nueva. En otras palabras, el coaching está exclusivamente enfocado en la acción, en la puesta en práctica por parte del individuo o grupos específicos de los hallazgos que ha hecho durante cada sesión. La formación está centrada en la teoría, en la adquisición de cultura, erudición o competencias.

**Coaching y terapia:**

También es frecuente confundir el coaching con la terapia psicológica. En ciertos lineamientos puede ser que existan elementos en común: se instrumenta en sesiones, se da una conversación entre un profesional y un individuo que contrata sus servicios o grupo específico, las conversaciones van dirigidas a las mejoras de los individuos o grupos. De tal manera que el coaching bebe en parte de la psicología. Sin embargo, existe un punto fundamental de diferencia entre coaching y terapia: la terapia sirve para tratar patologías como neurosis psicosis, etc. O trastornos psicológicos colectivos como las sesiones de familias. El coaching sirve para que una persona o grupo específico pase de un estado digamos “normal” a la excelencia, en al menos una dimensión especifica.

**Coaching y counselling:**

El counselling es una técnica que se trata de aconsejar al cliente. Es llamada también de asesoramiento asistido o psicológico, en que el consellor, con una formación profesional equivale a la de un psicoterapeuta, acompaña al cliente en una situación difícil por sí mismo o por sí misma, por otra parte, el coach nunca aconseja a su cliente lo que

tiene que hacer. Le hace preguntas para que él o ellos se den cuenta de cuál es su camino más idóneo a seguir. El tipo de trabajo de un coach también consiste en un acompañamiento en que actúa como socio de su cliente como apoyo, y como entrenador pidiéndole llegar más lejos de lo que habría logrado sin ayuda del coach.

**Coaching y mentoring:**

John Whitmore, a quien se considera creador del coaching, encuentra más similitudes que diferencias entre el coaching y el mentoring, pero es necesario aclarar algunas diferencias relevantes para poder discernir correctamente entre una disciplina y otra. Debido a que en algunas ocasiones la disciplina del mentoring, pueden ser del coach un mentor o viceversa; por esta razón se utiliza en algunas circunstancias los términos como intercambiables. El mentoring comparte algunas técnicas con el coaching, como la frecuencia y tipo de encuentros entre el cliente y el profesional. En el caso del mentoring, el cliente se llama mentorando y el profesional que le guía es el mentor.

El principal requisito para poder ser mentor es conocer en profundidad y tener la experiencia sobre un determinado trabajo que se va a realizar. Los mentores tienen puestos senior y la otra parte el tutelado recién inicia su carrera o tiene poca experiencia; asimismo el mentor ayuda al tutelado facilitándole información clave que puede serle útil. Además, el mentor asume un papel de modelo en el que se va a reflejar el tutelado, para desarrollar a largo plazo una serie de habilidades directamente relacionadas con las tareas a desarrollar en el puesto.

Sin embargo, el coaching, no se requiere haber pasado por las mismas fases que el cliente para poder ayudarle a lograr su objetivo. Un coach puede no conocer tan de cerca la cuestión tratada, y sobre todo no sugiere ni aconseja, y en pocas ocasiones facilita información. Además, la relación de coaching tiene un horizonte temporal mucho más corto plazo puesto que se busca un avance o cambio positivo en un área determinada. El horizonte temporal de ayuda del mentoring es en el largo plazo, puesto que en última instancia se busca retener a los tutelados en la compañía, así como aprovechar los conocimientos que solo la experiencia da a un mentor.

**Tabla 1**

*Tabla resumen de diferencias entre coaching y el resto de disciplinas*

| COACHING | OTRAS DISCIPLINAS |
|---|---|
| El coaching se propone la mejora de un solo individuo o un equipo muy específico. | La consultoría se propone una mejora de la empresa como un todo, de sus procedimientos. |
| Trata del descubrimiento y reconocimiento de las capacidades y potencialidades, y de su aplicación práctica. | La formación consiste en una memorización de datos que aumenta el conocimiento. |
| El coaching sirve para que un individuo o equipo específico pase de un estado normal a la excelencia en una dimensión específica | La terapia sirve para tratar patologías o trastornos colectivos para que los clientes pacen de un estado de paciente a un estado sano. |
| El coach nunca aconseja a su cliente lo que tiene que hacer. Le hace preguntas para que él/ella se dé cuenta de cuál es su camino. | El counselling es asesoramiento asistido o psicológico en que el counselling acompaña al cliente en una situación difícil. |
| El coach no tiene por qué haber pasado por las experiencias del cliente para ayudarle, y no sugiere, aconseja ni facilita información. | En el mentoring un experto en la materia en la que el mentorado inicia su camino ayudándole con sugerencias, consejos e información clave. |
| Horizonte temporal a corto plazo | Horizonte temporal a largo plazo |

*Fuente:* Elaboración de Casado, B. (2010).

### 1.3.1.3. El coach

La palabra inglesa coach significa entrenador y tiene sus orígenes en el coach o entrenador deportivo; coaching es lo que hace el coach, es decir, el entrenamiento.

Salas (2016) menciona que actualmente las empresas buscan contratar coaches con cuatro características fundamentales, que son la ética, el rigor, la eficacia y la formación

profesional; estas cuatro características deben garantizar el entrenador posea la solidez académica y la capacidad de obtener los resultados que busca una organización. (p.28)

#### 1.3.1.4. El coaching empresarial

El coaching además de ser un arte por lo que tiene de creatividad; también es una herramienta, pues se refiere en cómo hacer las cosas, y es al igual que un modelo funcional porque se deriva de la Investigación empírica resultado de ciertas observaciones de transacciones de coaching y de la experiencia obtenida del entrenamiento en el arte del coach de muchos gerentes y líderes. En la actualidad, Salas (2016) comenta que el número de empresas que demandan programas de coaching ha crecido sostenidamente durante esta década, debido a que está demostrado que las organizaciones que usan está herramienta han logrado cambios importantes. (p.23)

Según Salazar & Molano (2000), afirman que esta nueva herramienta de gestión empresarial se centra en tener un estilo particular y diferenciado de características específicas de liderazgo que resulta novedoso para el desarrollo de líderes, en que posee una metodología de planificación continua, de estrategias y tácticas íntimamente ligadas a la visión y misión de la empresa, en que es un sistema integral, coherente y continuo para el desarrollo de los talentos de las personas conectado con la medición del desempeño individual, con los resultados del equipo y la presencia de amor por el trabajo y pasión por la excelencia, en que también es un sistema sinérgico que potencializa aún más las competencias individuales en beneficio de mejores resultados para el equipo, y que se constituye como un enfoque diferente que cambia el trabajo hecho con obligación por un trabajo entrenado con alegría y desarrollo. (p.82)

#### 1.3.1.5. Aportes del coaching a las organizaciones

De acuerdo a los estudios de Cook (2013), el coaching efectivo aporta valor a las organizaciones porque ayuda a desarrollar las habilidades de los trabajadores, ayuda a diagnosticar problemas de desempeño, ayuda a corregir el desempeño insatisfactorio o inaceptable, permite centrar la atención en brindar asesoría y consejería apropiadas para las personas, permite estimular el comportamiento de auto – coaching, y permite mejorar la actitud y desempeño de las personas. (p.54)

La capacidad para brindar coaching efectivo hace que los empleados sean conscientes de que el coach se preocupa por ellos y está comprometido en ayudarles a mejorar. Esto se traduce en el compromiso que ellos asumen y el entusiasmo que muestran ante el trabajo produciendo un mejor desempeño y una actitud de autoestima y autoconfianza.

Según Wolk (2013), el coaching surge como alternativa para aliviar las presiones experimentadas por las personas, particularmente los managers y, en general, el universo empresarial y organizacional, y para encontrar nuevas respuestas de acción; sin embargo, el coaching grupal no solo es indicado para empresas o gerentes, ya que en el ámbito organizacional y comunitario fue aplicado exitosamente en contextos muy diversos, como grupos inter empresariales, equipos de una empresa, y miembros de una misma comunidad. (p.79)

### 1.3.2. Desempeño laboral

Chiavenato (1992) expone que cuando se habla de desempeño laboral, tiene que ver con el desenvolvimiento que exhiben los colaboradores de una organización cuando realizan actividades laborales. El desenvolvimiento debe tener algunos criterios que lo hacen ser adecuado o inadecuado. Uno de los principales criterios para ser evaluado el desempeño laboral es la eficacia que tiene ver con el logro de los objetivos organizacionales.Además, el desempeño laboral también se ve influencia por las competencias que tiene el personal para desarrollar ciertos trabajos.

#### 1.3.2.1. Métodos para mejorar el Desempeño Laboral

Existen muchas técnicas y métodos que permiten motivar a los empleados y así poder desempeñar su labor de manera más eficaz y más productiva. Para saber cuál aplicar, la empresa debe conocer las necesidades del trabajador y actuar en consecuencia. Algunos de estos métodos son:

"También conocido como pirámide de Maslow o jerarquía de las necesidades humanas. Según esta teoría conforme se satisfacen las necesidades básicas las personas desarrollamos necesidades menos básicas" (Maslow**,** 2005, p.75).

Llamada Teoría de los dos factores. Según esta teoría las personas estamos influenciadas por dos factores, la satisfacción y la insatisfacción. **(**Herzberg, 2000, p.27).

Según McGregor (1960), la Teoría X y Teoría Y son dos teorías contrapuestas; en la primera los directivos de las empresas creen que los empleados solo trabajan bajo amenazas, y la segunda se basa en que los jefes creen que los trabajadores quieres y necesitan trabajar. (p.3)

**1.3.2.2. Variables en el desempeño laboral**

Según Chiavenato (2009), de manera principal el estudio del desempeño abarca tres grupos de factores, que son los mas comúnmente utilizados en diferentes empresas de diferente grupos o rubros.

**Grupo i: Nivel de desempeño**

Fernández (2005), sostiene los niveles de desempeño en general se integran por medio de la evaluación del desempeño, es el proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades cometidos y responsabilidades de los puestos que desempeñan. (p.44)

Los elementos del nivel de desempeño son la planificación, la responsabilidad, y la calidad del trabajo.

**La planificación:** Se relaciona con las habilidades que presenta el personal de organización que se relacionan con las capacitaciones de decidir hoy aspectos del mañana, tiene que ver con la estructuración de planes y objetivos a corto, mediano y largo plazo.

**La responsabilidad:** Aptitud para completar tareas y deberes asignados de acuerdo a plazos y metas originalmente pactados. Apoyar e implementar decisiones comprometidas por completo con el logro de objetivos comunes, cumplir con sus compromisos. Posibilidad de auto establecer objetivos más altos que el promedio.

**La *c*alidad de trabajo*:*** Volumen de trabajo ejecutado. Tomar en cuenta la rapidez en la ejecución de la labor, atención de servicios en modo eficiente y en tiempo oportuno.

**Grupo ii: Competencias de gestión**

Fernández (2005), expone que son las características por las cuales una persona logra encajar dentro de los perfiles de puesto que manejan las empresas. Las competencias de gestión de una u otra forma garantizan y predicen el éxito en un ambiente laboral para los colaboradores.

Los elementos de las competencias de gestión son la iniciativa, y las relaciones interpersonales.

**La iniciativa:** Es la intención de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos. A la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido.

**Las relaciones interpersonales:** son las habilidades que muestra el personal para relacionarse de una forma correcta y profesional con los demás miembros del equipo. Las relaciones interpersonales tienen que ver con el grado de inteligencia emocional que muestran los colaboradores de la empresa.

**Grupo iii: Diseño de trabajo**

Fernández (2005), las competencias del diseño de trabajo tienen que ver con los aspectos que hacen posible el desarrollo del trabajo que se encuentra relacionado con las habilidades del saber como, o con las habilidades de manejo de maquinarias, tecnologías u otros. Entre las competencias del diseño de trabajo se encuentran:

**Cumplimiento de las normas:** Son las habilidades que presenta el personal para integrarse dentro de marco correctivos, procedimientos, políticas o normas; las cuales hacen posible el funcionar de una organización.

**Trabajo en equipo:** Se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/ grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permite el consenso.

**Confiabilidad y discreción:** Capacidad de ser realista y franco. Establece relaciones basadas en el respeto mutuo y confianza en el trato con los demás.

**Oportunidad:** Capacidad de visualizar los cambios como oportunidad, demostrar un comportamiento decididamente orientado a la asunción de riesgo.

#### 1.3.2.3. Evaluación del desempeño

Coens y Jenkins (2001) opinan que la evaluación de desempeño es un proceso que mide el desempeño del empleado. El desempeño del empleado es el grado en que cumple los requisitos de su trabajo. En general la evaluación de desempeño es un proceso planificado el cual esta conformado por diferente etapas o fases, en las cuales básicamente se comparan los resultados laborales de los colaboradores, con respecto a estándares esperados de desempeño. La evaluación de desempeño se configura como una actividad importante dentro de las actividades de gestión de la empresa.

#### 1.3.2.4. Variables que afectan el desempeño laboral

Según Golmand (2014), el desempeño laboral es la apreciación, más menos objetiva en función de estándares e indicadores, respecto del cuál es el nivel de ajuste entre el esfuerzo del trabajador, los logros alcanzados y la calidad de su trabajo en un contexto organizacional y de industria. La forma de "cómo trabajamos" puede ser analizada desde distintos puntos de vista con el fin de comprender esta dinámica y poder reorientar las acciones que permitan aumentar el desempeño. (p.38)

Las variables que afectan al desempeño son:

El desempeño se ve influenciado por el estilo de liderazgo de la jefatura Para quienes creemos que no todos los jefes son necesariamente líderes, también se ve influenciado por la calidad de las relaciones humanas al interior de un equipo de trabajo.

La carga de trabajo producto de la distribución de tareas en función del número de trabajadores tiene un impacto en el desempeño. Se asume que una persona tendrá una carga de trabajo acorde a sus capacidades, aun cuando sabemos que en muchas organizaciones la distribución es desigual,

Los estándares mal diseñados impiden evaluar el desempeño y tomar decisiones de gestión en torno a eso. Sobre exigir a los trabajadores siempre tendrá efectos adversos tanto en el rendimiento como en la motivación, ya que difícilmente se alcanzarán las metas propuestas.

La selección o promoción mal realizada influyen en el nivel de desempeño. Seleccionar a personal no competente, o no cerrar las brechas detectadas una vez instalado en el puesto de trabajo impide que la persona pueda cumplir las expectativas del cargo.

No proporcionar retroalimentación oportuna incide en el desempeño, ya que la mejora continua o la mantención de altos niveles de rendimiento supone la corrección de los detalles y las pequeñas desviaciones, tanto como el refuerzo de las acciones y decisiones correctas.

## 1.4. Problema de investigación

¿De que manera la propuesta de un programa de coaching permite mejorar el desempeño laboral de los docentes en la I.E.P "Ciencia College" – Mórrope, 2018?

## 1.5. Justificación de la investigación

### Justificación Teórica

La justificación teórica se da cuando se señala la importancia que tiene la investigación de un problema en el desarrollo de una teoría científica. Ello implica indicar que el estudio va permitir, realizar una innovación científica para lo cual es necesario hacer un balance o estado de la cuestión del problema que se investiga, va servir para refutar resultados de otras investigaciones o ampliar un modelo teórico. (Ñaupas & Mejía, 2011. p.126).

Está investigación generará reflexión y discusión sobre el conocimiento epistemológico existente en la forma de abordar el desarrollo continuo del desempeño laboral de los docentes, tanto en las instituciones educativas escolares técnicas y universidades, fortaleciendo de esta manera la calidad del servicio educativo. Además, enfoca desde otra perspectiva la búsqueda de un estilo eficaz de gerencia teniendo como

centro de trabajo la preocupación innata en la formación integral del alumno; superar las expectativas en los padres de familia.

Finalmente, este estudio dentro de las ciencias administrativas servirá como base para posteriores investigaciones ya que son pocas las fuentes de consulta sobre este tipo de casos en donde se utiliza una nueva técnica para enfrentar los problemas de la gestión del talento humano en una institución educativa en donde se busca desarrollar las ventajas y la competitividad empresarial en base a este enfoque moderno. Es así que la presente investigación podrá ser utilizada como un documento de apoyo para los diversos problemas que atraviesan las empresas no solo educativas, sino que también las empresas de servicios en general.

**Justificación Metodológica**

La justificación metodológica se da cuando se indica que el uso de determinadas técnicas e instrumentos de investigación puede servir para otras investigaciones similares. Puede tratarse de técnicas o instrumentos novedosos como cuestionarios, test, pruebas de hipótesis, modelos de diagramas, de muestreo, etc. que crea el investigador que pueden utilizarse en investigaciones similares (Ñaupas & Mejía, 2011. p.126).

Esta investigación ayudará a implementar un programa efectivo de coaching que aplique políticas, lineamientos, estrategias y sistemas de procesos idóneos de motivación, para un exitoso desarrollo laboral que permita alcanzar las metas de los profesores en sus habilidades, actitudes y conocimientos. Con el propósito de lograr los objetivos organizacionales cumpliendo de esta manera la misión de la empresa y solucionando las adversidades que atraviesa el I.E.P. “Ciencia College”.

**Justificación Social**

Según Ñaupas & Mejía (2011) “La justificación social se da cuando la investigación va a resolver problemas sociales que afectan a un grupo social.” p. 126.

La presente investigación está justificada por la importancia de un tema socialmente sensible, como la calidad educativa en el Perú. Además, cabe añadir que desde esta perspectiva, la evaluación del desempeño se evidencia por la información que se

obtiene para la toma de decisiones, la corrección de deficiencias que se presenta en el proceso organizativo y administrativo de las instituciones educativas de la región Lambayeque que estarían; permitiendo proyectarse a través de refinamientos, con el inicio de un proceso de mejora continua de la docencia, contribuyendo a fortalecer pedagógicamente los procesos de mejoramiento de la calidad de las diferentes áreas curriculares y por ende a mantener en el aspecto del currículo de formación docente, basado en técnicas modernas que ayude a corregir y perfeccionar; el sistema de educación y el estilo de gestión de las entidades educativas no solo del distrito de Mórrope, sino que también de la región. Teniendo como finalidad formar mejor a los futuros niños y adolescentes que serán en el mañana los responsables de conducir y guiar el desarrollo nacional del país.

## 1.6. Hipótesis

El diseño de un programa de coaching si permite mejorar el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P Ciencia College de Morrope.

## 1.7. Objetivos

### Objetivo general

Proponer un programa de coaching para mejorar el desempeño laboral de los docentes en la I.E.P Ciencia College - Mórrope, 2018

### Objetivos específicos

Determinar el nivel de desempeño laboral de los maestros en la I.E.P. “Ciencia College.

Elaborar la propuesta de un programa de coaching que permita mejorar el desempeño laboral de los maestros en la I.E.P Ciencia College.

Determinar los factores que influyen en el desempeño laboral de los maestros en la I.E.P. College.

# CAPÍTULO II:
# MATERIAL Y MÉTODO

# CAPÍTULO II: MATERIAL Y MÉTODO

## 2.1. Tipo y diseño de investigación

### Tipo de investigación

La presente investigación se configuro con un tipo de investigación **descriptiva,** porque se busco enumerar las características que presentan la variable dependiente de investigación, buscando obtener y cuantificar el nivel de desempeño de la muestra de estudio.

De acuerdo a Hernández, Fernández & Baptista (2010), las investigaciones descriptivas tienden a unificar la información analizada bajo criterios de características, con el fin de identificar algunos rasgos comunes en las realidades problemáticas investigadas.

### Diseño de investigación

El estudio siguió un diseño no experimental. Según Hernández et al. (2010), explican que los diseños no experimentales, se basan en el estudio de las variables en un solo espacio de tiempo, y se caracterizan por no manipular las variables para obtener un cambio significativo.

Se utilizó el siguiente diseño siendo su esquema el siguiente:

$$M \longrightarrow O \longrightarrow P$$

**Dónde:**

M= Muestra de investigación tomada de la población

O= Observación de la realidad de investigación

P= Propuesta de investigación, basada en criterios de coaching

## 2.2. Población y Muestra

La población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio. Según Tamayo y Tamayo, (1997), define a la población como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación¨ (p.114).

La población asciende a un total de 25 docentes de la I.E.P. Ciencia College.

## 2.3. Variables, operacionalización

**Tabla 2**

*Variables de investigación*

| Variables | Definiciones |
|---|---|
| **Coaching** | López (2014) sostiene que el coaching consiste en liberar el potencial de una persona para incrementar su desempeño, ya que este concepto parte de la premisa de que las personas equipos y organizaciones tiene la capacidad de encontrar las respuestas y soluciones a sus propias problemáticas y objetivos. (p.57) |
| **Desempeño laboral** | Chiavenato (1992) expone que cuando se habla de desempeño laboral, tiene que ver con el desenvolvimiento que exhiben los colaboradores de una organización cuando realizan actividades laborales. El desenvolvimiento debe tener algunos criterios que lo hacen ser adecuado o inadecuado. Uno de los principales criterios para ser evaluado el desempeño laboral es la eficacia que tiene ver con el logro de los objetivos organizacionales. Además el desempeño laboral también se ve influencia por las competencias que tiene el personal para desarrollar ciertos trabajos. |

*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 3**

*Operacionalización de la variable independiente*

| V. INDEPENDIENTE | DIMENSIONES | INDICADORES | INSTRUMENTO | ESCALA |
|---|---|---|---|---|
| | METODOLOGICO | MOTIVACION | | |
| | | TRABAJO EN EQUIPO | | |
| | | CAPTACION DEL MENSAJE | | |
| | | ESTRATEGIA METODOLOGICA | | |
| | FUNCIONAL | | | |
| **COACHING** | | LIDERAZGO | CUESTIONARIO | LIKERT |
| | PEDAGOGICO | DESARROLLO DE CAPACIDADES | | |
| | | PERTINENCIA CURRICULAR | | |
| | | PROMUEVE ESTADOS AFECTIVOS | | |

*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 4**

*Operacionalización de la variable dependiente*

| V. DEPENDIENTE | DIMENSIONES | INDICADORES | INSTRUMENTO | ESCALA |
|---|---|---|---|---|
| **DESEMPEÑO LABORAL** | NIVEL DE DESEMPEÑO | PLANIFICACION | CUESTIONARIO | LIKERT |
| | | RESPONSABILIDAD | | |
| | | CALIDAD DE TRABAJO | | |
| | COMPETENCIAS DE GESTION | INICIATIVA | | |
| | | RELACIONES INTERPERSONALES | | |
| | DISEÑO DE TRABAJO | CONFIABILIDAD Y DISCRECION | | |
| | | OPORTUNIDAD | | |
| | | CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS | | |
| | | TRABAJO EN EQUIPO | | |

*Fuente: elaboración propia*

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### Técnicas de recolección de datos

Bavaresco (2001), indica que la técnica de recolección de datos constituye el conjunto de herramientas científicamente validadas, por medio de los cuales se levanta los registros necesarios para comprobar un hecho o fenómeno en estudio. (p.24)

La encuesta, estadísticamente representativa será la técnica que se empleará para obtener información, ya que tiene una gran capacidad para estandarizar datos, lo que a su vez permite su tratamiento informático y la generalización de los mismos.

### Instrumentos de recolección de datos

Méndez (2000), establece, que los cuestionarios son documentos estructurados que contiene un conjunto de reactivos, relativo a los indicadores de un variable y las alternativas de una respuesta, además se expresa que a través de la encuesta se obtienen las opiniones de los individuos con relación a los objetivos de la investigación. El instrumento que se diseñó para esta investigación será en base a la escala de Likert.

El formato de un típico elemento de Likert con 5 niveles de respuesta:

Totalmente en desacuerdo. (TD)

En desacuerdo. (D)

Ni de acuerdo ni en desacuerdo. (I)

De acuerdo. (A)

Totalmente de acuerdo. (TA)

## 2.5. Procedimientos de análisis de datos

Para la recolección de datos, se hará uso del cuestionario el cual se aplicará a los docentes del centro educativo. A través de este instrumento realizaremos una serie de preguntas para diagnosticar el desempeño laboral. El cuestionario será validado por docentes de la Escuela de Administración, seguido de esto se aplicará la encuesta, posteriormente se hará la codificación de estas, así como también se ingresará a un sistema de procesamiento de datos SPSS para analizar los resultados y establecer conclusiones.

Para el procesamiento estadístico de datos se usará el software SPSS 20.0 para Windows en español y Microsoft Excel. Los datos se presentarán en Tablas y figuras estadísticos, y se realizará un análisis de correlación.

## 2.6. Criterios éticos

Para la investigación se tomaron algunos criterios éticos adaptados de Noreña, Alcaraz-Moreno, Rojas & Rebolledo-Malpica (2012) detallan:

**Consentimiento informado**, para el desarrollo de la investigación se tomarán los cuidados necesarios, para obtener los permisos correspondientes de los elementos de la muestra para la aplicación del instrumento cuestionario.

**Confidencialidad,** los investigadores tomaran las medidas necesarias para guardar con absoluta reserva la información obtenida por los cuestionarios.

**Observación participante,** Para el desarrollo de la investigación, se conto con el acompañamiento del equipo de investigadores, garantizando en todo momento el desarrollo integro de la investigación.

## 2.7. Criterios de rigor científico

Adaptado de Noreña, Alcaraz-Moreno, Rojas y Rebolledo-Malpica (2012)

**Credibilidad de la información**, la información recolectada por los investigadores, será validada a través del método científico, y a través de análisis estadístico tripartito, por lo cual los datos obtenido se consideran verdades de la realidad problemática

**Transferibilidad y aplicabilidad,** los resultados obtenidos responde a objetivos de investigación, los cuales buscan mejorar el nivel de desempeño laboral de un grupo de colaboradores. Por lo cual la información obtenida se puede transferir a una realidad problemática para efectos de mejora.

**Relevancia,** los resultados encontrados son relevantes para ciertos tipos de rubros de negocio, por lo cual se pueden aplicar en otras empresas con problemáticas similares.

# CAPÍTULO III:
# RESULTADOS

# CAPÍTULO III: RESULTADOS

## 3.1. Resultados de tablas y figuras

**Tabla 5**

*Me encuentro motivado a lograr los objetivos propuestos por la organización*

Me encuentro motivado a lograr los objetivos propuestos por la organización

| Variación | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje Acumulado |
|---|---|---|---|---|
| Totalmente de acuerdo (TA) | 11 | 44% | 44% | 44% |
| De acuerdo (A) | 12 | 48% | 48% | 92% |
| Indiferente (I) | 2 | 8% | 8% | 100% |
| En desacuerdo (D) | 0 | 0% | 0% | 100% |
| Totalmente en desacuerdo (TD) | 0 | 0% | 0% | 100% |
| **Total** | **25** | **100%** | **100%** | **100%** |

*Fuente: elaboración propia*

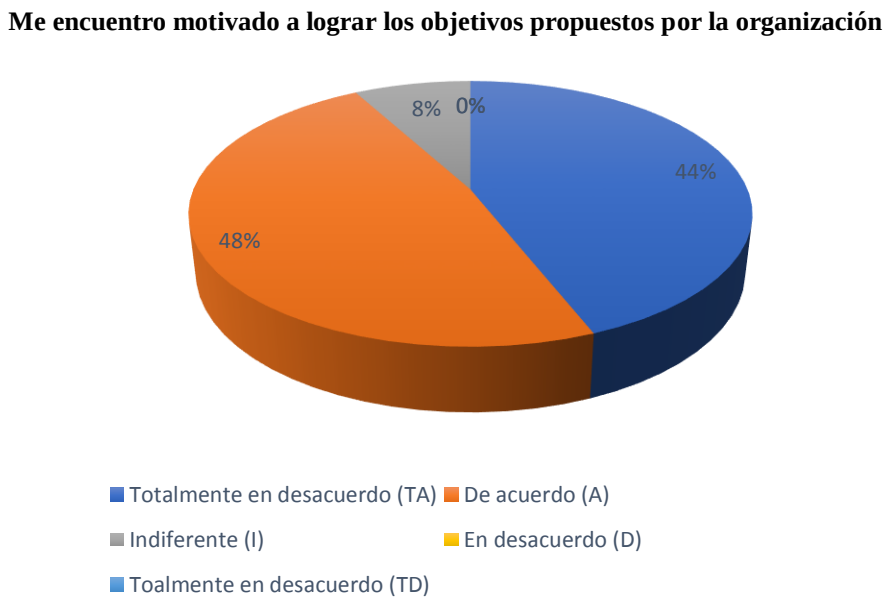



***Figura 1:*** Del total de encuestados el 48% de los docentes indica estar de acuerdo (A) en que me encuentro motivado a lograr los objetivos propuestos de la organización, mientras que un 44% está totalmente de acuerdo (TA)

*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 6**

*En la institución el trabajo con mis compañeros me permite lograr los objetivos de la institución y mis objetivos personales*

En la institución el trabajo con mis compañeros me permite lograr los objetivos de la institución y mis objetivos personales

| Variación | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje Acumulado |
|---|---|---|---|---|
| Totalmente de acuerdo (TA) | 11 | 44% | 44% | 44% |
| De acuerdo (A) | 14 | 56% | 56% | 100% |
| Indiferente (I) | 0 | 0% | 0% | 100% |
| En desacuerdo (D) | 0 | 0% | 0% | 100% |
| Totalmente en desacuerdo (TD) | 0 | 0% | 0% | 100% |
| **Total** | **25** | **100%** | **100%** | **100%** |

*Fuente: elaboración propia*

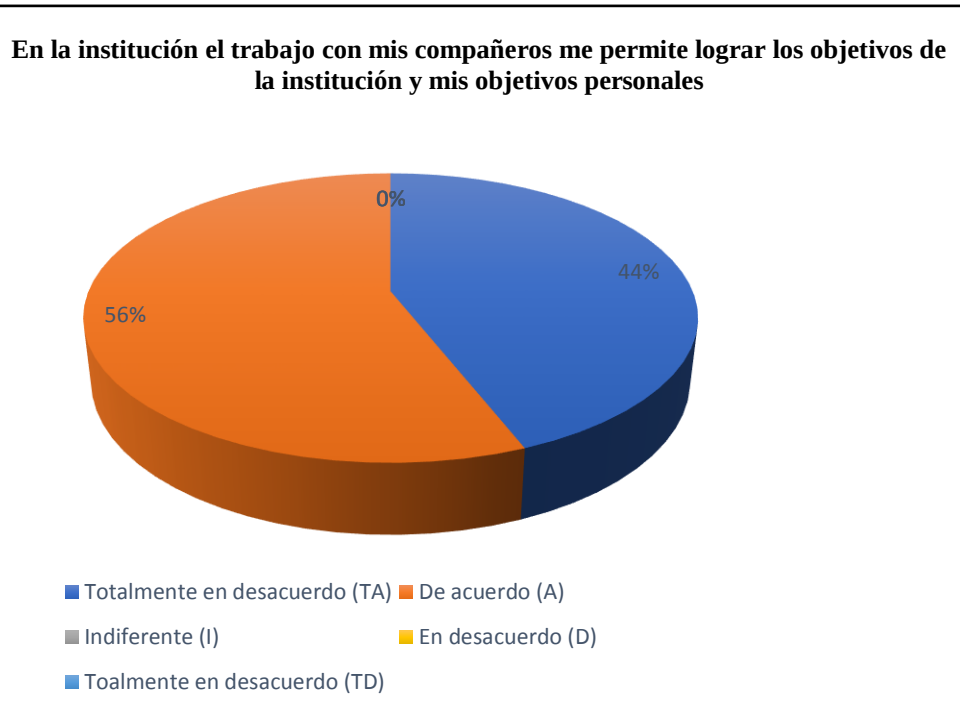



***Figura 2:*** Del total de encuestados el 56% de los docentes indica estar de acuerdo (A) en que en la institución el trabajo con mis compañeros me permite lograr los objetivos de la institución y mis objetivos personales, mientras que un 44% se encuentra totalmente de acuerdo (TA)

*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 7**
*La institución mantiene una constante retroalimentación con el fin de mejorar aspectos deficientes en la organización*

La institución mantiene una constante retroalimentación con el fin de mejorar aspectos deficientes en la organización

| Variación | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje Acumulado |
|---|---|---|---|---|
| Totalmente de acuerdo (TA) | 0 | 0% | 0% | 0% |
| De acuerdo (A) | 0 | 0% | 0% | 0% |
| Indiferente (I) | 0 | 0% | 0% | 0% |
| En desacuerdo (D) | 0 | 0% | 0% | 0% |
| Totalmente en desacuerdo (TD) | 25 | 100% | 100% | 100% |
| **Total** | **25** | **100%** | **100%** | **100%** |

*Fuente: elaboración propia*

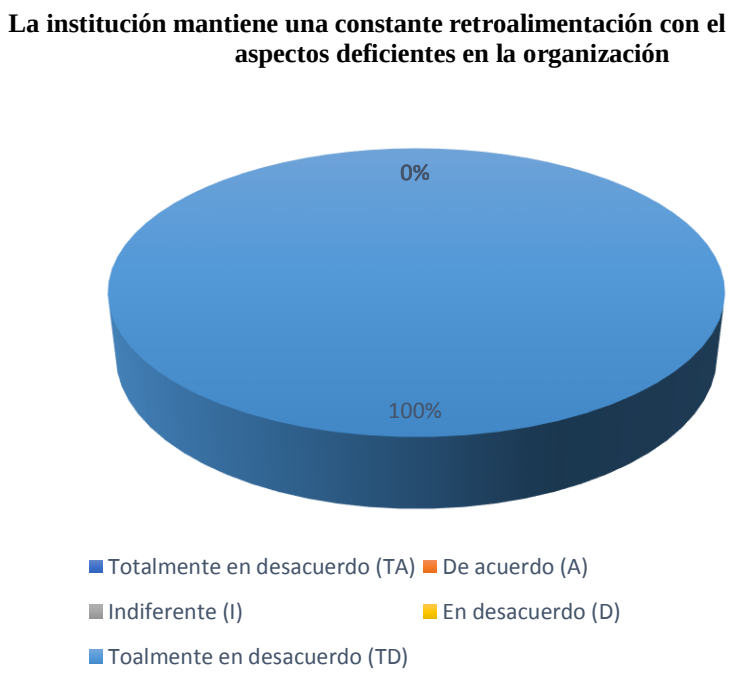



***Figura 3:*** Del total de encuestados el 100% de los docentes indica estar totalmente en desacuerdo (TD) en que la institución mantiene una constante retroalimentación con el fin de mejorar aspectos deficientes en la organización
*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 8**
*La institución proporciona unos métodos y mecanismos para mejorar las competencias de los colaboradores*

La institución proporciona un métodos y mecanismos para mejorar las competencias de los colaboradores

| Variación | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje Acumulado |
|---|---|---|---|---|
| Totalmente de acuerdo (TA) | 0 | 0% | 0% | 0% |
| De acuerdo (A) | 0 | 0% | 0% | 0% |
| Indiferente (I) | 0 | 0% | 0% | 0% |
| En desacuerdo (D) | 11 | 44% | 44% | 44% |
| Totalmente en desacuerdo (TD) | 14 | 56% | 56% | 100% |
| **Total** | **25** | **100%** | **100%** | **100%** |

*Fuente: elaboración propia*

**La institución proporciona unos métodos y mecanismos para mejorar las competencias de los colaboradores**

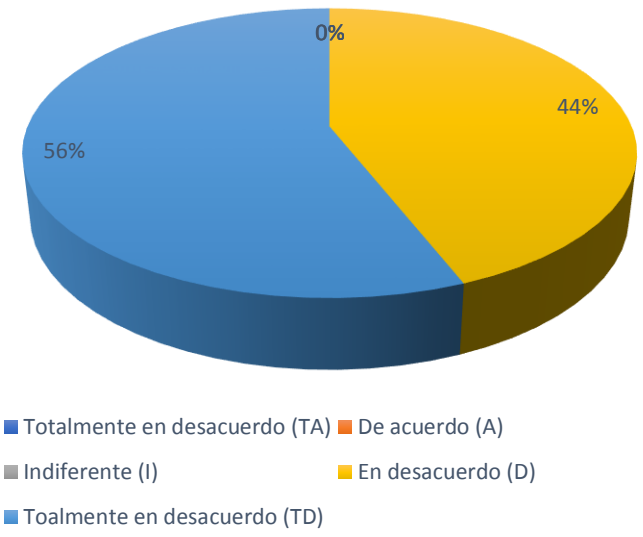



***Figura 4:*** Del total de encuestados el 56% está totalmente en desacuerdo (TD) en que la institución proporciona un métodos y mecanismos para mejorar las competencias de los colaboradores, mientras que el 44% se encuentra en desacuerdo (D) en que la institución proporciona un métodos y mecanismos para mejorar las competencias de los colaboradores
*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 9**
*Considero que las autoridades de la institución ejercen un estilo de liderazgo, que promueve el desarrollo de los colaboradores*

Considero que las autoridades de la institución ejercen un estilo de liderazgo, que promueve el desarrollo de los colaboradores

| Variación | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje Acumulado |
|---|---|---|---|---|
| Totalmente de acuerdo (TA) | 2 | 8% | 8% | 8% |
| De acuerdo (A) | 3 | 12% | 12% | 20% |
| Indiferente (I) | 0 | 0% | 0% | 20% |
| En desacuerdo (D) | 0 | 0% | 0% | 20% |
| Totalmente en desacuerdo (TD) | 20 | 80% | 80% | 100% |
| **Total** | **25** | **100%** | **100%** | **100%** |

*Fuente: elaboración propia*

**Considero que las autoridades de la institución ejercen un estilo de liderazgo, que promueve el desarrollo de los colaboradores**

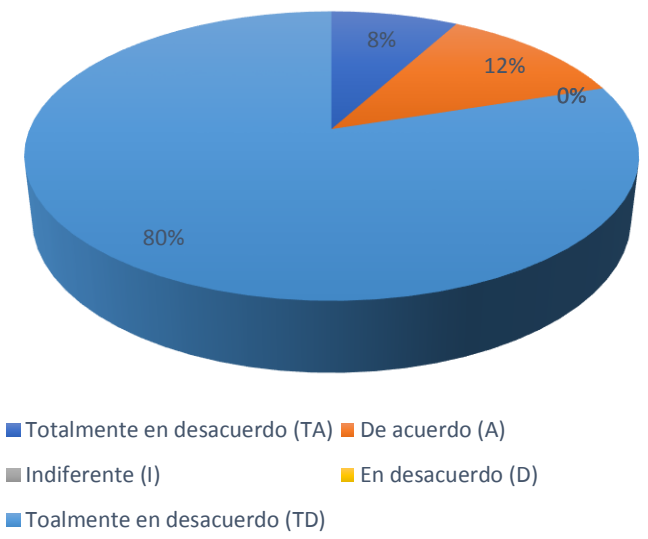



***Figura 5:*** Del total de encuestados el 80% está totalmente en desacuerdo (TD) en que las autoridades de la institución ejercen un estilo de liderazgo, que promueve el desarrollo de los colaboradores
*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 10**
*La institución permite a los colaboradores tomar iniciativas para mejorar aspectos laborales*

La institución permite a los colaboradores tomar iniciativas para mejorar aspectos laborales

| Variación | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje Acumulado |
|---|---|---|---|---|
| Totalmente de acuerdo (TA) | 0 | 0% | 0% | 0% |
| De acuerdo (A) | 0 | 0% | 0% | 0% |
| Indiferente (I) | 0 | 0% | 0% | 0% |
| En desacuerdo (D) | 9 | 36% | 36% | 36% |
| Totalmente en desacuerdo (TD) | 16 | 64% | 64% | 100% |
| **Total** | **25** | **100%** | **100%** | **100%** |

*Fuente: elaboración propia*

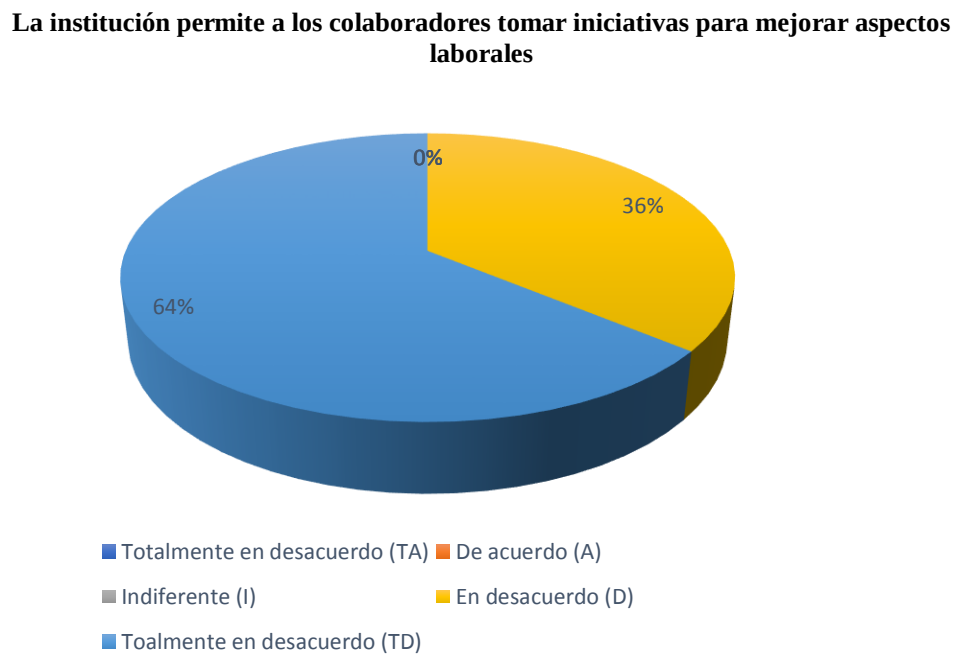



***Figura 6:*** Del total de encuestados el 64% está totalmente en desacuerdo (TD) en que la institución permite a los colaboradores tomar iniciativas para mejorar aspectos laborales
*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 11**
*La institución se preocupa por potencializar mis capacidades*

La institución se preocupa por potencializar mis capacidades

| Variación | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje Acumulado |
|---|---|---|---|---|
| Totalmente de acuerdo (TA) | 0 | 0% | 0% | 0% |
| De acuerdo (A) | 0 | 0% | 0% | 0% |
| Indiferente (I) | 6 | 24% | 24% | 24% |
| En desacuerdo (D) | 0 | 0% | 0% | 24% |
| Totalmente en desacuerdo (TD) | 19 | 76% | 76% | 100% |
| **Total** | **25** | **100%** | **100%** | **100%** |

*Fuente: elaboración propia*

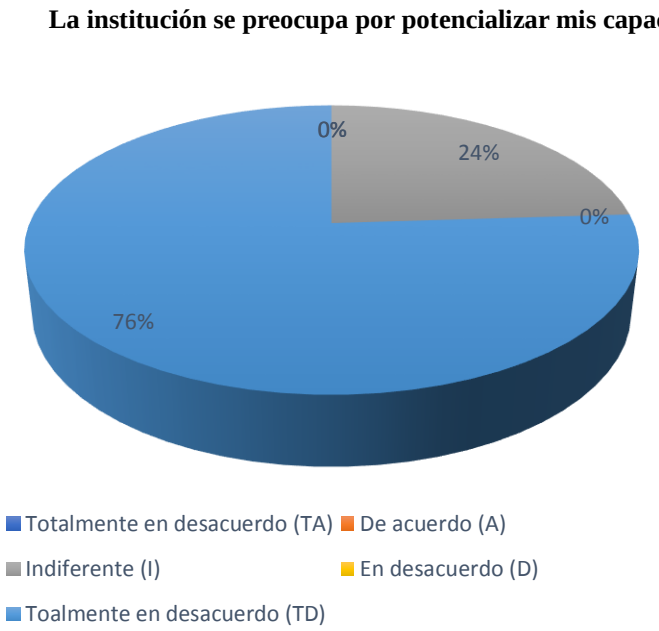



***Figura 7:*** Del total de encuestados el 76% está totalmente en desacuerdo (TD) en que *la institución se preocupa por potencializar mis capacidades*
*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 12**
*La institución realiza capacitaciones con el fin de mejorar mis competencias*

La institución realiza capacitaciones con el fin de mejorar mis competencias

| Variación | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje Acumulado |
|---|---|---|---|---|
| Totalmente de acuerdo (TA) | 5 | 20% | 20% | 20% |
| De acuerdo (A) | 5 | 20% | 20% | 40% |
| Indiferente (I) | 0 | 0% | 0% | 40% |
| En desacuerdo (D) | 0 | 0% | 0% | 40% |
| Totalmente en desacuerdo (TD) | 15 | 60% | 60% | 100% |
| **Total** | **25** | **100%** | **100%** | **100%** |

*Fuente: elaboración propia*

**La institución realiza capacitaciones con el fin de mejorar mis competencias**

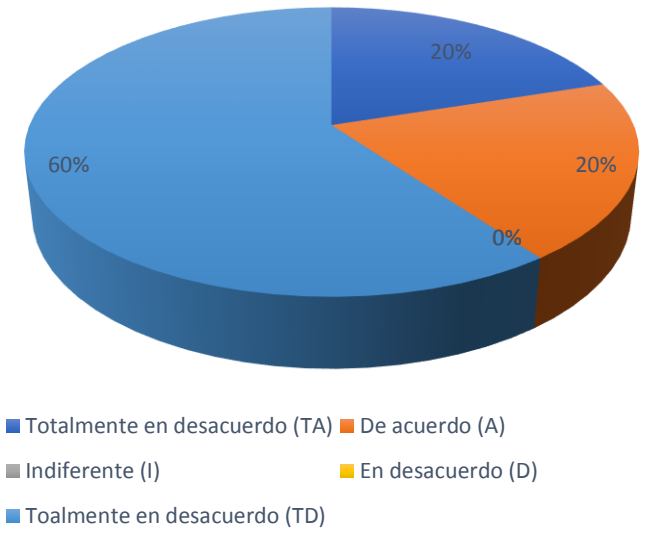



***Figura 8:*** Del total de encuestados el 60% está totalmente en desacuerdo (TD) en que la institución realiza capacitaciones con el fin de mejorar mis competencias
*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 13**
*Si la institución realiza una actividad de capacitación, esta se alinea a la curricula actual de la institución*

Si la institución realiza una actividad de capacitación, esta se alinea a la curricula actual de la institución

| Variación | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje Acumulado |
|---|---|---|---|---|
| Totalmente de acuerdo (TA) | 3 | 12% | 12% | 12% |
| De acuerdo (A) | 4 | 16% | 16% | 28% |
| Indiferente (I) | 5 | 20% | 20% | 48% |
| En desacuerdo (D) | 0 | 0% | 0% | 48% |
| Totalmente en desacuerdo (TD) | 13 | 52% | 52% | 100% |
| **Total** | **25** | **100%** | **100%** | **100%** |

*Fuente: elaboración propia*

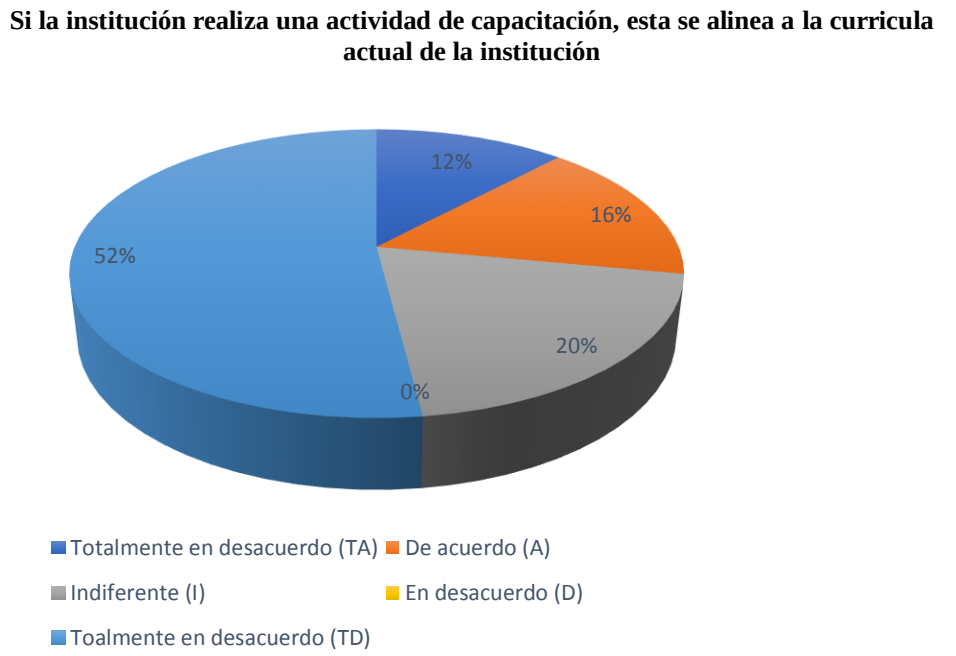



***Figura 9:*** Del total de encuestados el 52% está totalmente en desacuerdo (TD) en que **si** la institución realiza una actividad de capacitación, esta se alinea a la curricula actual de la institución, mientras que el 20% es indiferente (I) en que Si la institución realiza una actividad de capacitación, esta se alinea a la curricula actual de la institución
*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 14**
*La institución se preocupa por promover un clima laboral positivo*

La institución se preocupa por promover un clima laboral positivo

| Variación | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje Acumulado |
|---|---|---|---|---|
| Totalmente de acuerdo (TA) | 11 | 44% | 44% | 44% |
| De acuerdo (A) | 0 | 0% | 0% | 44% |
| Indiferente (I) | 0 | 0% | 0% | 44% |
| En desacuerdo (D) | 0 | 0% | 0% | 44% |
| Totalmente en desacuerdo (TD) | 14 | 56% | 56% | 100% |
| **Total** | **25** | **100%** | **100%** | **100%** |

*Fuente: elaboración propia*

**La institución se preocupa por promover un clima laboral positivo**

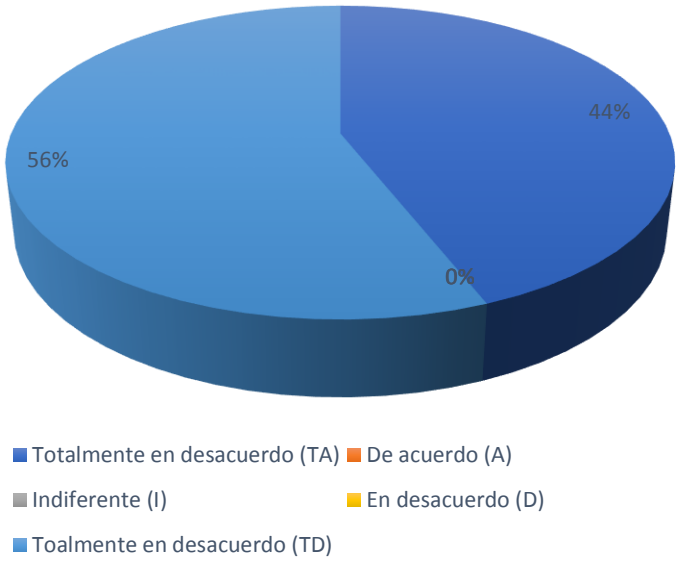



***Figura 10:*** Del total de encuestados el 56% está totalmente en desacuerdo (TD) en que la institución se preocupa por promover un clima laboral positivo
*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 15**
*Existen indicadores propuestos por la institución para medir y evaluar mi propio trabajo*

Existen indicadores propuestos por la institución para medir y evaluar mi propio trabajo.

| Variación | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje Acumulado |
|---|---|---|---|---|
| Totalmente de acuerdo (TA) | 20 | 80% | 80% | 80% |
| De acuerdo (A) | 5 | 20% | 20% | 100% |
| Indiferente (I) | 0 | 0% | 0% | 100% |
| En desacuerdo (D) | 0 | 0% | 0% | 100% |
| Totalmente en desacuerdo (TD) | 0 | 0% | 0% | 100% |
| **Total** | **25** | **100%** | **100%** | **100%** |

*Fuente: elaboración propia*

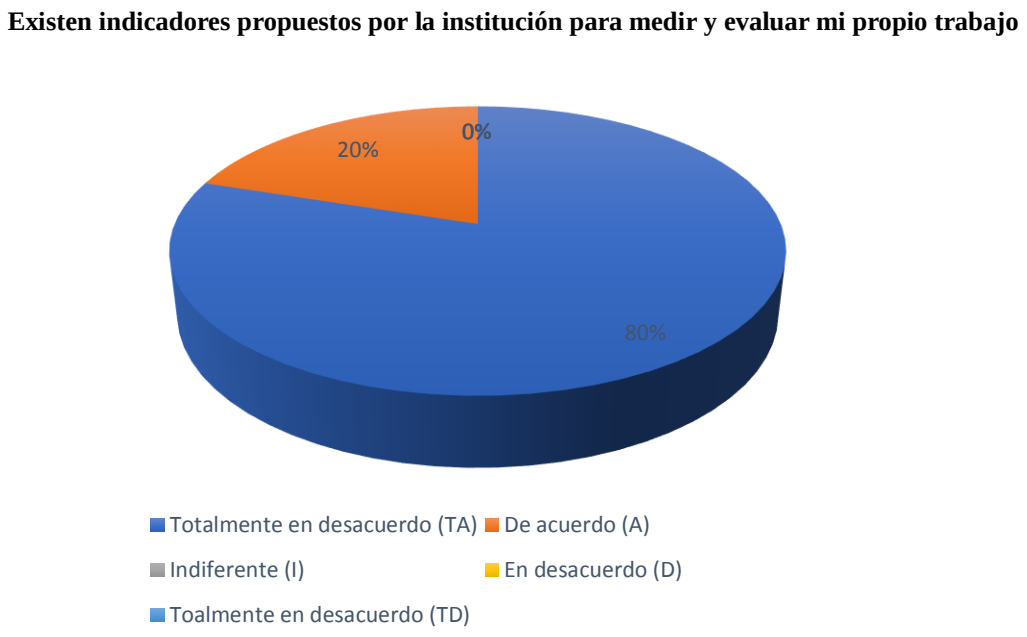



***Figura 11:*** Del total de encuestados el 80% está totalmente de acuerdo (TA) en que existen indicadores propuestos por la institución para medir y evaluar mi propio trabajo
*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 16**
*Tengo la habilidad para racionalizar los recursos asignados bajo mi cargo.*

Tengo la habilidad para racionalizar los recursos asignados bajo mi cargo.

| Variación | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje Acumulado |
|---|---|---|---|---|
| Totalmente de acuerdo (TA) | 17 | 68% | 68% | 68% |
| De acuerdo (A) | 5 | 20% | 20% | 88% |
| Indiferente (I) | 3 | 12% | 12% | 100% |
| En desacuerdo (D) | 0 | 0% | 0% | 100% |
| Totalmente en desacuerdo (TD) | 0 | 0% | 0% | 100% |
| **Total** | **25** | **100%** | **100%** | **100%** |

*Fuente: elaboración propia*

**Tengo la habilidad para racionalizar los recursos asignados bajo mi cargo.**

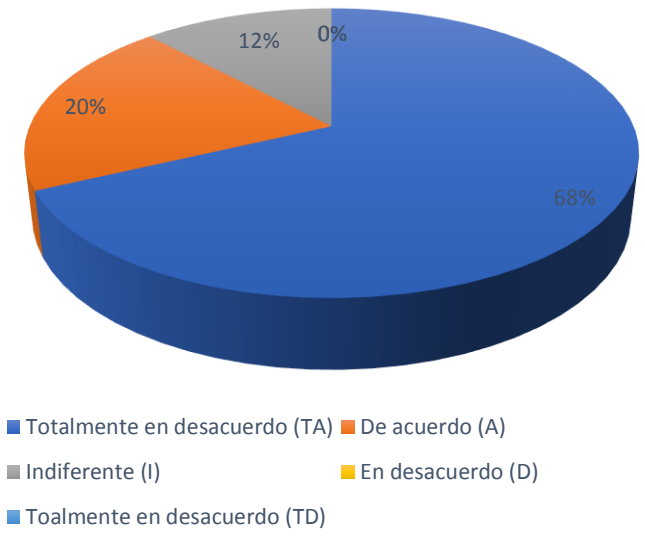



***Figura 12:*** Del total de encuestados el 68% está totalmente de acuerdo (TA) en que tengo la habilidad para racionalizar los recursos asignados bajo mi cargo.
*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 17**
*Cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas.*

Cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas.

| Variación | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje Acumulado |
|---|---|---|---|---|
| Totalmente de acuerdo (TA) | 25 | 100% | 100% | 100% |
| De acuerdo (A) | 0 | 0% | 0% | 100% |
| Indiferente (I) | 0 | 0% | 0% | 100% |
| En desacuerdo (D) | 0 | 0% | 0% | 100% |
| Totalmente en desacuerdo (TD) | 0 | 0% | 0% | 100% |
| **Total** | **25** | **100%** | **100%** | **100%** |

*Fuente: elaboración propia*

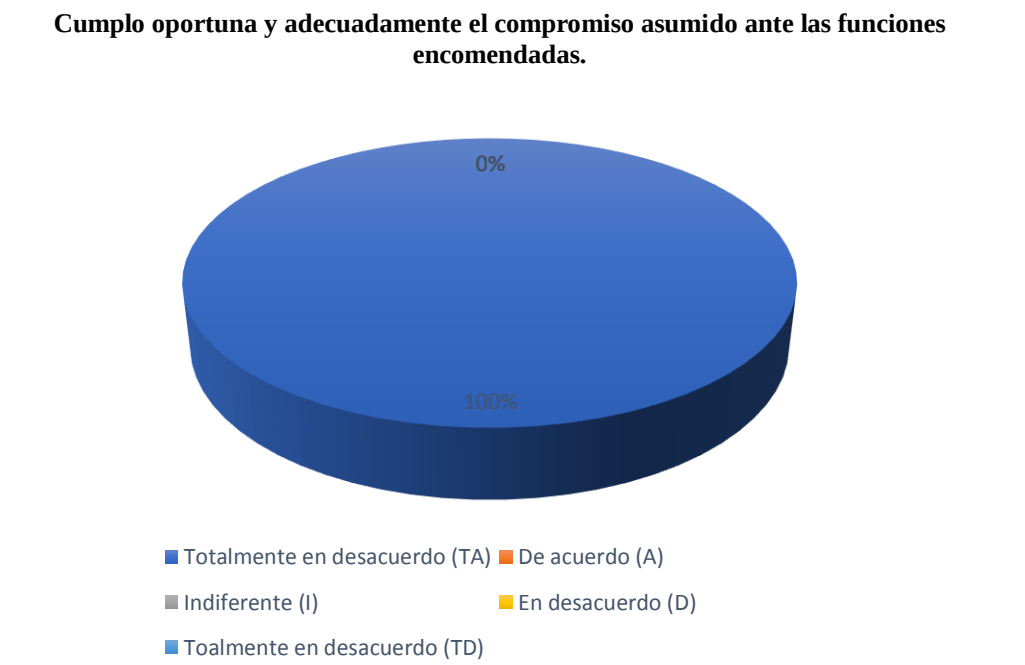



***Figura 13***: Del total de encuestados el 25% está totalmente de acuerdo (TA) en que cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas.
*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 18**
*Tengo la capacidad para evaluar la incidencia de aciertos y errores durante el desempeño de mi trabajo.*

Tengo la capacidad para evaluar la incidencia de aciertos y errores durante el desempeño de mi trabajo.

| Variación | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje Acumulado |
|---|---|---|---|---|
| Totalmente de acuerdo (TA) | 25 | 100% | 100% | 100% |
| De acuerdo (A) | 0 | 0% | 0% | 100% |
| Indiferente (I) | 0 | 0% | 0% | 100% |
| En desacuerdo (D) | 0 | 0% | 0% | 100% |
| Totalmente en desacuerdo (TD) | 0 | 0% | 0% | 100% |
| **Total** | **25** | **100%** | **100%** | **100%** |

*Fuente: elaboración propia*

**Tengo la capacidad para evaluar la incidencia de aciertos y errores durante el desempeño de mi trabajo**

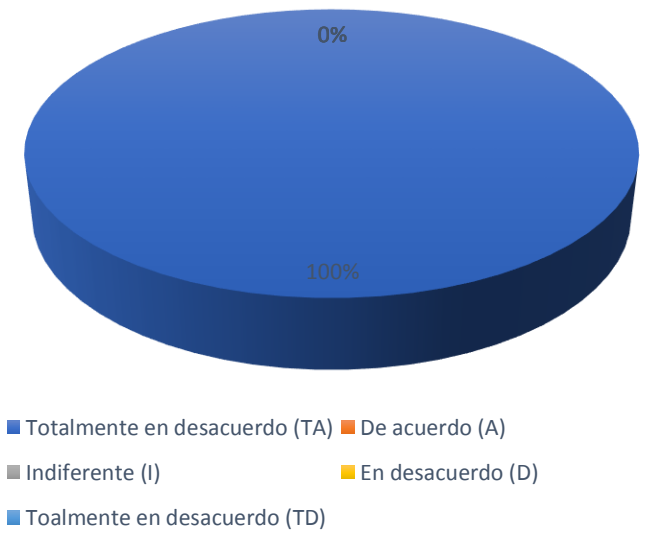



***Figura 14:*** Del total de encuestados el 100% está totalmente en desacuerdo (TD) en que tengo la capacidad para evaluar la incidencia de aciertos y errores durante el desempeño de mi trabajo.
*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 19**
*Desarrollo mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado*

Desarrollo mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.

| Variación | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje Acumulado |
|---|---|---|---|---|
| Totalmente de acuerdo (TA) | 21 | 84% | 84% | 84% |
| De acuerdo (A) | 4 | 16% | 16% | 100% |
| Indiferente (I) | 0 | 0% | 0% | 100% |
| En desacuerdo (D) | 0 | 0% | 0% | 100% |
| Totalmente en desacuerdo (TD) | 0 | 0% | 0% | 100% |
| **Total** | **25** | **100%** | **100%** | **100%** |

*Fuente: elaboración propia*

**Desarrollo mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado**

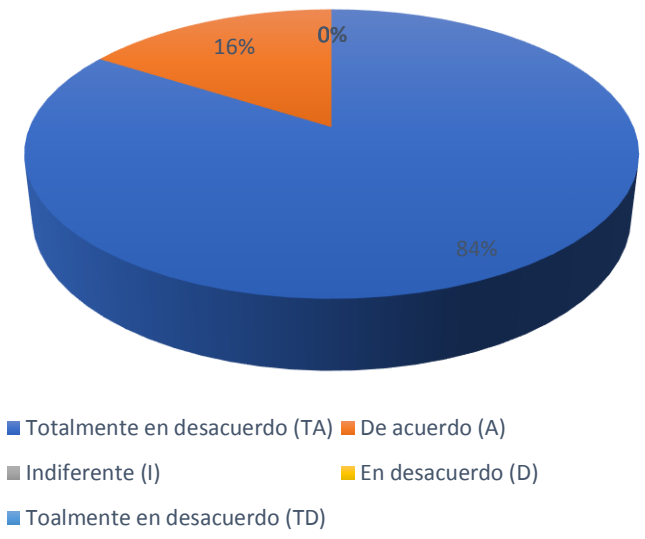



***Figura 15:*** Del total de encuestados el 84% está totalmente de acuerdo (TA) en que desarrollo mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado
*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 20**
*Mi desempeño laboral se ejecuta espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión.*

Mi desempeño laboral se ejecuta espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión.

| Variación | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje Acumulado |
|---|---|---|---|---|
| Totalmente de acuerdo (TA) | 25 | 100% | 100% | 100% |
| De acuerdo (A) | 0 | 0% | 0% | 100% |
| Indiferente (I) | 0 | 0% | 0% | 100% |
| En desacuerdo (D) | 0 | 0% | 0% | 100% |
| Totalmente en desacuerdo (TD) | 0 | 0% | 0% | 100% |
| **Total** | **25** | **100%** | **100%** | **100%** |

*Fuente: elaboración propia*

**Mi desempeño laboral se ejecuta espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión.**

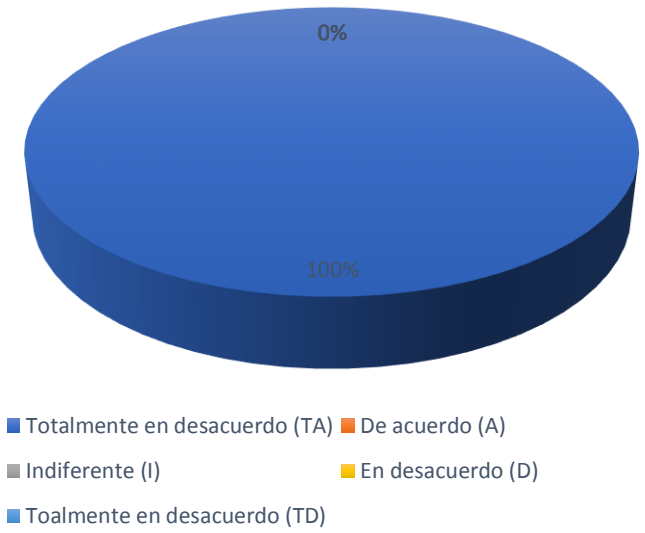



***Figura 16:*** Del total de encuestados el 100% está totalmente de acuerdo (TA) en que mi desempeño laboral se ejecuta espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión
*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 21**

*Genero con originalidad soluciones ante los problemas de trabajo*

Genero con originalidad soluciones ante los problemas de trabajo.

| Variación | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje Acumulado |
|---|---|---|---|---|
| Totalmente de acuerdo (TA) | 19 | 76% | 76% | 76% |
| De acuerdo (A) | 0 | 0% | 0% | 76% |
| Indiferente (I) | 6 | 24% | 24% | 100% |
| En desacuerdo (D) | 0 | 0% | 0% | 100% |
| Totalmente en desacuerdo (TD) | 0 | 0% | 0% | 100% |
| **Total** | **25** | **100%** | **100%** | **100%** |

*Fuente: elaboración propia*

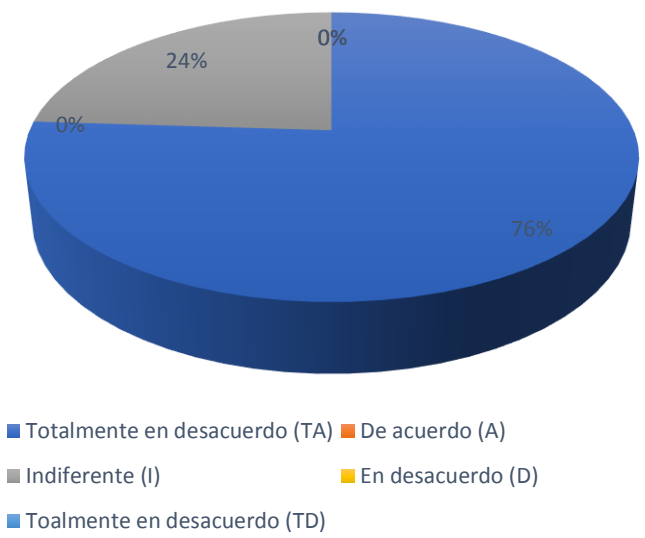



***Figura 17:*** Del total de encuestados el 76% está totalmente de acuerdo (TA) en que genero con originalidad soluciones ante los problemas de trabajo.
*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 22**
*Realizo mi trabajo con honestidad y sinceridad para ser ejemplo de mis compañeros*

Realizo mi trabajo con honestidad y sinceridad para ser ejemplo de mis compañeros.

| Variación | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje Acumulado |
|---|---|---|---|---|
| Totalmente de acuerdo (TA) | 21 | 84% | 84% | 84% |
| De acuerdo (A) | 4 | 16% | 16% | 100% |
| Indiferente (I) | 0 | 0% | 0% | 100% |
| En desacuerdo (D) | 0 | 0% | 0% | 100% |
| Totalmente en desacuerdo (TD) | 0 | 0% | 0% | 100% |
| **Total** | **25** | **100%** | **100%** | **100%** |

*Fuente: elaboración propia*

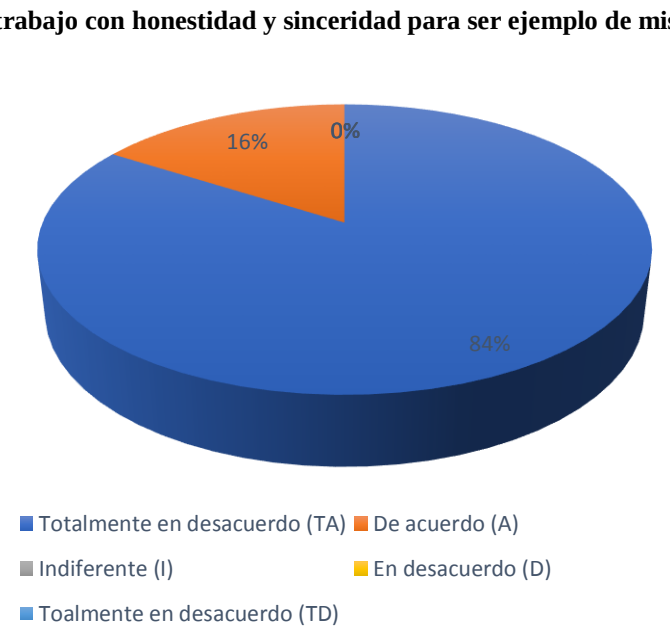



***Figura 18:*** Del total de encuestados el 84% está totalmente de acuerdo (TA) en que realizo mi trabajo con honestidad y sinceridad para ser ejemplo para mis compañeros.
*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 23**
*Acepto y respeto las diferencias con los demás contribuyendo a un clima de cordialidad laboral*

Acepto y respeto las diferencias con los demás contribuyendo a un clima de cordialidad laboral.

| Variación | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje Acumulado |
|---|---|---|---|---|
| Totalmente de acuerdo (TA) | 18 | 72% | 72% | 72% |
| De acuerdo (A) | 2 | 8% | 8% | 80% |
| Indiferente (I) | 5 | 20% | 20% | 100% |
| En desacuerdo (D) | 0 | 0% | 0% | 100% |
| Totalmente en desacuerdo (TD) | 0 | 0% | 0% | 100% |
| **Total** | **25** | **100%** | **100%** | **100%** |

*Fuente: elaboración propia*

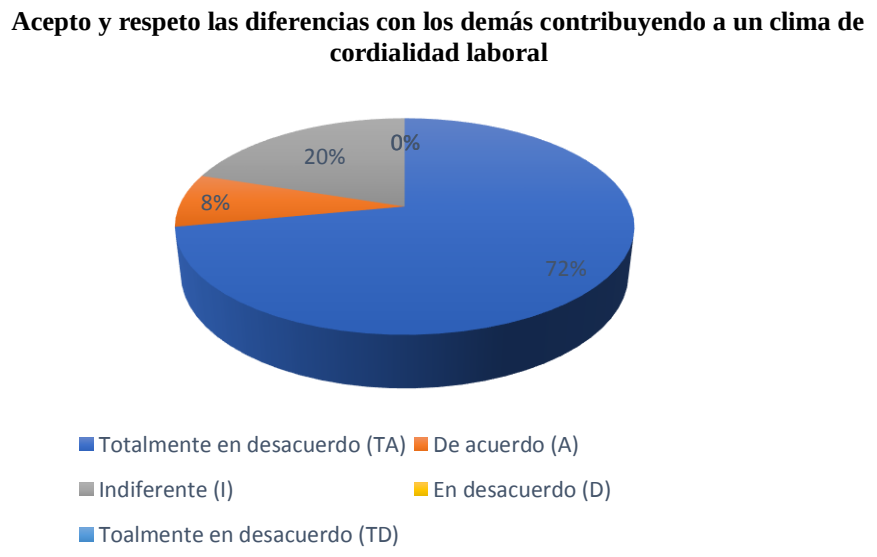



***Figura 19:*** Del total de encuestados el 72% está totalmente de acuerdo (TA) en que acepto y respeto las diferencias con los demás contribuyendo a un clima de cordialidad laboral
*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 24**
*Actúo con humildad al conocer los errores cometidos por mis compañeros de trabajo, para comprenderlo e identificándome con él*

Actúo con humildad al conocer los errores cometidos por mis compañeros de trabajo, para comprenderlo e identificándome con él.

| Variación | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje Acumulado |
|---|---|---|---|---|
| Totalmente de acuerdo (TA) | 11 | 44% | 44% | 44% |
| De acuerdo (A) | 0 | 0% | 0% | 44% |
| Indiferente (I) | 0 | 0% | 0% | 44% |
| En desacuerdo (D) | 0 | 0% | 0% | 44% |
| Totalmente en desacuerdo (TD) | 14 | 56% | 56% | 100% |
| **Total** | **25** | **100%** | **100%** | **100%** |

*Fuente: elaboración propia*

**Actúo con humildad al conocer los errores cometidos por mis compañeros de trabajo, para comprenderlo e identificándome con él**

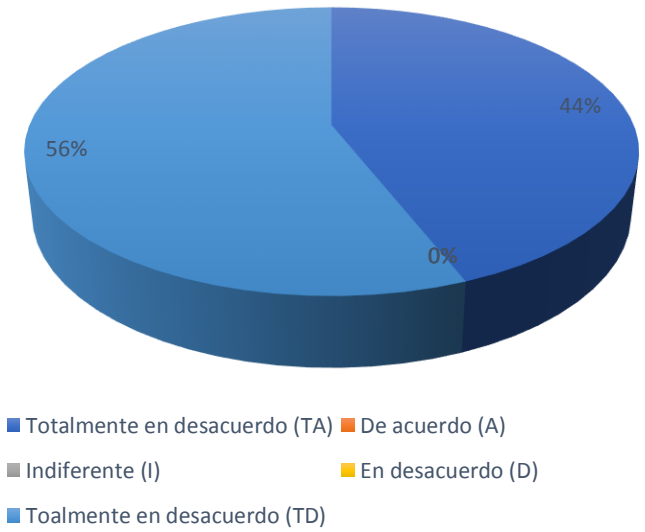



***Figura 20:*** Del total de encuestados el 56% está totalmente en desacuerdo (TD) actúo con humildad al conocer los errores cometidos por mis compañeros de trabajo, para comprenderlo e identificándome con él
*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 25**
*Estoy dispuesto a estar abierto a aprender de mi compañero de trabajo y a enseñarle compartiendo mis experiencias para beneficio mutuo.*

Estoy dispuesto a estar abierto a aprender de mi compañero de trabajo y a enseñarle compartiendo mis experiencias para beneficio mutuo.

| Variación | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje Acumulado |
|---|---|---|---|---|
| Totalmente de acuerdo (TA) | 11 | 44% | 44% | 44% |
| De acuerdo (A) | 14 | 56% | 56% | 100% |
| Indiferente (I) | 0 | 0% | 0% | 100% |
| En desacuerdo (D) | 0 | 0% | 0% | 100% |
| Totalmente en desacuerdo (TD) | 0 | 0% | 0% | 100% |
| **Total** | **25** | **100%** | **100%** | **100%** |

*Fuente: elaboración propia*

**Estoy dispuesto a estar abierto a aprender de mi compañero de trabajo y a enseñarle compartiendo mis experiencias para beneficio mutuo**

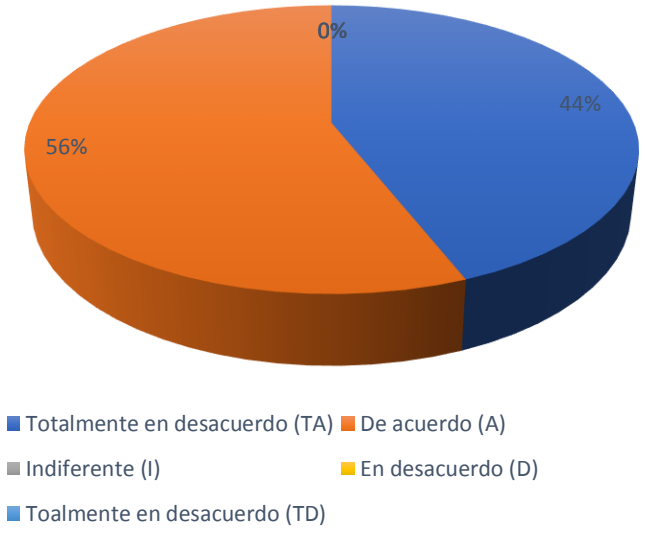



***Figura 21:*** Del total de encuestados el 56% de acuerdo (A) estoy dispuesto a estar abierto a aprender de mi compañero de trabajo y a enseñarle compartiendo mis experiencias para beneficio mutuo
*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 26**
*Soy muy cuidadoso con el manejo de la información porque el puesto o las funciones que desempeño debo conocer y guardar reserva.*

Soy muy cuidadoso con el manejo de la información porque el puesto o las funciones que desempeño debo conocer y guardar reserva.

| Variación | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje Acumulado |
|---|---|---|---|---|
| Totalmente de acuerdo (TA) | 11 | 44% | 44% | 44% |
| De acuerdo (A) | 11 | 44% | 44% | 88% |
| Indiferente (I) | 3 | 12% | 12% | 100% |
| En desacuerdo (D) | 0 | 0% | 0% | 100% |
| Totalmente en desacuerdo (TD) | 0 | 0% | 0% | 100% |
| **Total** | **25** | **100%** | **100%** | **100%** |

*Fuente: elaboración propia*

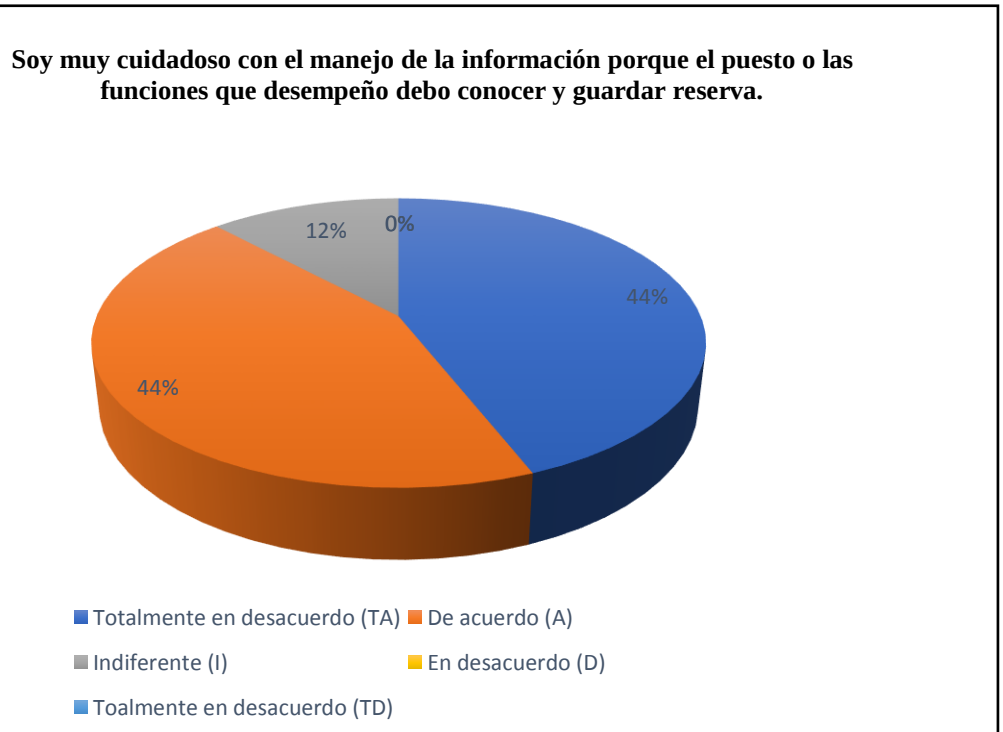



***Figura 22:*** Del total de encuestados el 44% de acuerdo (A) en que Soy muy cuidadoso con el manejo de la información porque el puesto o las funciones que desempeño debo conocer y guardar reserva.
*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 27**
*La institución permite a los colaboradores asumir más responsabilidades e independencia cuando están aprendiendo tareas nuevas*

La institución permite a los colaboradores asumir más responsabilidades e independencia cuando están aprendiendo tareas nuevas.

| Variación | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje Acumulado |
|---|---|---|---|---|
| Totalmente de acuerdo (TA) | 0 | 0% | 0% | 0% |
| De acuerdo (A) | 0 | 0% | 0% | 0% |
| Indiferente (I) | 0 | 0% | 0% | 0% |
| En desacuerdo (D) | 1 | 4% | 4% | 4% |
| Totalmente en desacuerdo (TD) | 24 | 96% | 96% | 100% |
| **Total** | **25** | **100%** | **100%** | **100%** |

*Fuente: elaboración propia*

***Figura 23:*** Del total de encuestados el 96% está totalmente en desacuerdo en que la institución permite a los colaboradores asumir más responsabilidades e independencia cuando están aprendiendo tareas nuevas
*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 28**
*Los colaboradores de la institución se adaptan y cumplen con las normas institucionales (reglamento, instructivos y otros).*

Los colaboradores de la institución se adaptan y cumplen con las normas institucionales (reglamento, instructivos y otros).

| Variación | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje Acumulado |
|---|---|---|---|---|
| Totalmente de acuerdo (TA) | 0 | 0% | 0% | 0% |
| De acuerdo (A) | 0 | 0% | 0% | 0% |
| Indiferente (I) | 0 | 0% | 0% | 0% |
| En desacuerdo (D) | 1 | 4% | 4% | 4% |
| Totalmente en desacuerdo (TD) | 24 | 96% | 96% | 100% |
| **Total** | **25** | **100%** | **100%** | **100%** |

*Fuente: elaboración propia*

***Los colaboradores de la institución se adaptan y cumplen con las normas institucionales (reglamento, instructivos y otros).***

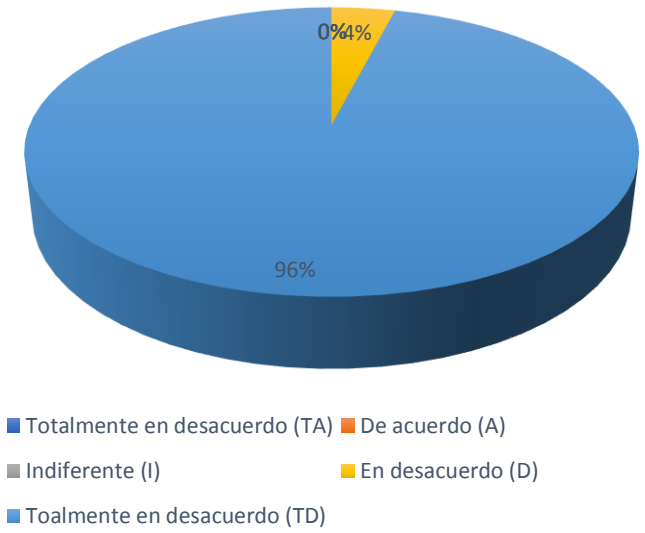



***Figura 24:*** Del total de encuestados el 96% está totalmente en desacuerdo en los colaboradores de la institución se adaptan y cumplen con las normas institucionales (reglamento, instructivos y otros).
*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 29**

*Doy prioridad al éxito del equipo frente al éxito personal.*

Doy prioridad al éxito del equipo frente al éxito personal.

| Variación | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje Acumulado |
|---|---|---|---|---|
| Totalmente de acuerdo (TA) | 0 | 0% | 0% | 0% |
| De acuerdo (A) | 12 | 48% | 48% | 48% |
| Indiferente (I) | 0 | 0% | 0% | 48% |
| En desacuerdo (D) | 1 | 4% | 4% | 52% |
| Totalmente en desacuerdo (TD) | 12 | 48% | 48% | 100% |
| **Total** | **25** | **100%** | **100%** | **100%** |

*Fuente: elaboración propia*

**Doy prioridad al éxito del equipo frente al éxito personal.**

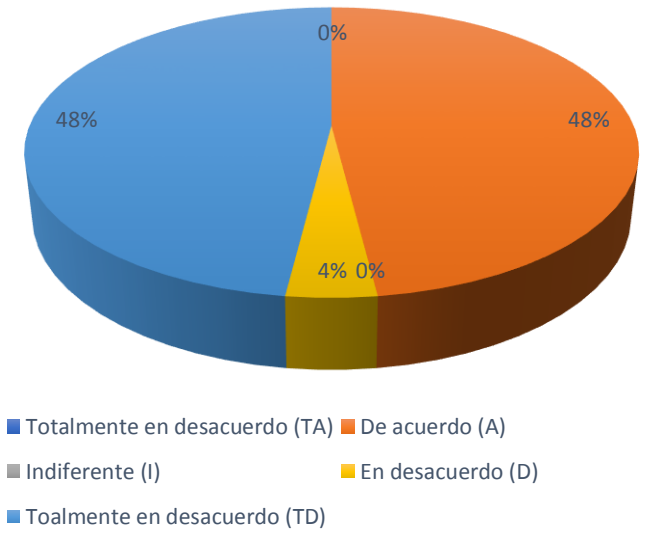



***Figura 25:*** Del total de encuestados el 48% está totalmente en desacuerdo en doy prioridad al éxito del equipo frente al éxito personal
*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 30**
*Me satisface trabajar en equipo ya que nos avocamos a desarrollar la misión y visión de la Empresa.*

Me satisface trabajar en equipo ya que nos avocamos a desarrollar la misión y visión de la Empresa.

| Variación | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje Acumulado |
|---|---|---|---|---|
| Totalmente de acuerdo (TA) | 0 | 0% | 0% | 0% |
| De acuerdo (A) | 9 | 36% | 36% | 36% |
| Indiferente (I) | 3 | 12% | 12% | 48% |
| En desacuerdo (D) | 1 | 4% | 4% | 52% |
| Totalmente en desacuerdo (TD) | 12 | 48% | 48% | 100% |
| **Total** | **25** | **100%** | **100%** | **100%** |

*Fuente: elaboración propia*

**Me satisface trabajar en equipo ya que nos avocamos a desarrollar la misión y visión de la Empresa.**

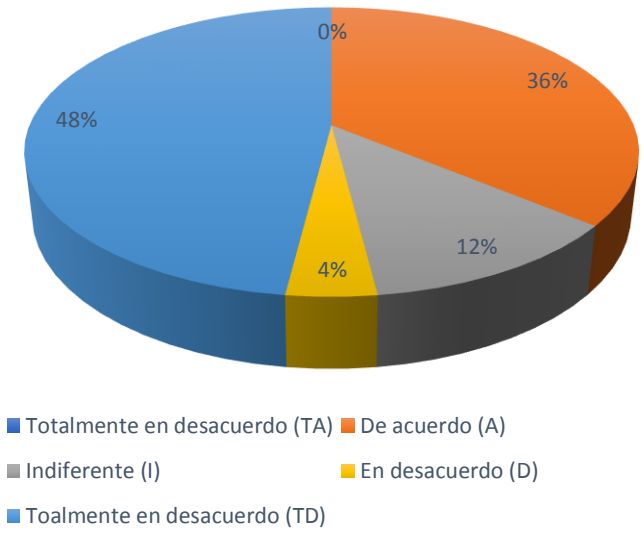



***Figura 26:*** Del total de encuestados el 48% está totalmente en desacuerdo que me satisface trabajar en equipo ya que nos avocamos a desarrollar la misión y visión de la empresa
*Fuente: elaboración propia*

### 3.2. Discusión de resultados

**Tabla 31**

*Promedios por cada variable en el pre test de las variables de las investigaciones.*

| VARIABLE | PROMEDIO |
|---|---|
| INDEPENDIENTE<br>Coaching | 3.78 |
| DEPENDIENTE<br>Desempeño laboral | 3.30 |

*Fuente: elaboración propia*

Con respecto al nivel de desempeño laboral de los maestros de la I.E.P. Ciencia College, se puede evidenciar que la variable desempeño laboral (ver Tabla 31) tiene un nivel alto, en general se puede afirmar que los maestros de la I.E.P, tiene un desempeño laboral adecuado. Chiavenato (1992) define que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos. (p.33)

Los factores que afectan el desempeño laboral de los maestros de la I.E.P. Ciencia College son: la oportunidad en el diseño de trabajo, el 96% de los maestros (ver Tabla 29) indica estar totalmente en desacuerdo (TD) en que La institución permite a los colaboradores asumir más responsabilidades e independencia cuando están aprendiendo tareas nuevas. Chiavenato (2009) define a la oportunidad como la Capacidad de visualizar los cambios como oportunidad, demostrar un comportamiento decididamente orientado a la asunción de riesgo. En la institución no se brindan los medios adecuados para que los maestros propongan medidas correctivas o iniciativas propias para mejora de la institución.

Otro factor que afecta el desempeño es el cumplimiento de las normas en el diseño de trabajo, el 24% de los maestros (ver Tabla 30) indica estar totalmente en desacuerdo (TD) en que Los colaboradores de la institución se adaptan y cumplen con las normas institucionales (reglamento, instructivos y otros). Fernández (2005) indica que el diseño de trabajo es una herramienta que dota a la empresa de los conceptos técnicos necesarios para estandarizar y medir el trabajo realizado por sus trabajadores, buscando una buena relación entre los directivos y los trabajadores y el cumplimiento de las normas es la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos acorde a las normas establecidas por la institución

Finalmente, el trabajo en equipo es otro factor que afecta el desempeño de los maestros, el 48% de los encuestados (ver Tabla 31) indica estar totalmente en desacuerdo (TD) en se da prioridad al éxito del equipo frente al éxito personal. Chiavenato (2009) decreta que el trabajo en equipo se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/ grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permite el consenso.

El programa de coaching para mejorar el desempeño debe tener las siguientes características: captación del mensaje, estrategia metodológica, desarrollo de capacidades y pertinencia curricular. López (2014) sostiene que el coaching consiste en liberar el potencial de una persona para incrementar su desempeño, ya que parte de la premisa de que las personas equipos y organizaciones tiene la capacidad de encontrar las respuestas y soluciones a sus propias problemáticas y objetivos. (p.57)

La realización de la prueba piloto fue con el propósito de determinar posibles ajustes obteniendo un alfa de Cronbach de 0.85 que a continuación se presenta en la tabla 32

**Tabla 32**

*Estadístico de fiabilidad de la prueba piloto*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|---|---|
| 0,85 | 28 |

*Fuente: SPSS*

De acuerdo a la tabla presentada del alfa Cronbach, se determinó que los indicadores son aceptados por los colaboradores, dado que el valor es mayor que 0.5.

### 3.3. Aporte científico

La presente propuesta de un programa de coaching para mejorar el desempeño de los docentes de la I.E.P Ciencia College, desarrolla un marco metodológico basado en un conjunto de estrategias que permiten mejorar el nivel de desempeño laboral de los docentes de la institución.

Por ello se han identificado estrategias, las cuales buscan cumplir los objetivos establecidos. Este documento presenta varias estrategias que los colaboradores de la institución, deben acatar en un posible escenario de aplicación y seguimiento de la presente propuesta.

Todas las estrategias están contempladas para que sean ejecutadas en periodos de corto y mediano plazo, además, se debe tomar en cuenta que los colaboradores deben seguir adquiriendo conocimientos y siendo partícipe de actividades, por tal motivo se debe ir evaluando el progreso de las metas e ir renovándolas para lograr el objetivo deseado. La propuesta está elaborada por medio de cuadros en los cuales se plantean objetivos, períodos y actividades correspondientes.

#### 3.3.1. Objetivos

- Elaborar un programa de capacitación de competencias
- Capacitar en temas relacionados en trabajo en equipo
- Fomentar un ambiente de trabajo en equipo
- Capacitar en temas relacionados a la curricula de la institución

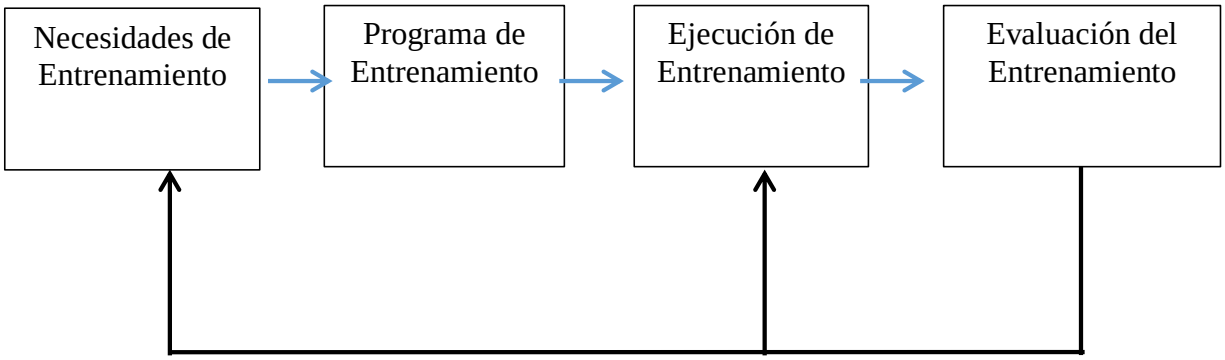
### 3.3.2. Justificación

La presente propuesta tiene una justificación de carácter práctico porque es necesario evaluar a través del aprendizaje de competencias de cada colaborador para que pueda desempeñarse en forma óptica.

El resultado de la propuesta busca mejorar el desempeño de los colaboradores docentes de la I.E.P. Ciencia College.

### 3.3.3. Modelo propuesto de Coaching

El desarrollo de la propuesta se basará en el modelo de López (2014) como se observa




Fuente: López (2014)

### 3.3.4. Desarrollo de Modelo

**Necesidades de entrenamiento**

Están representadas por los siguientes temas

**Desarrollo de competencias y/o capacidades**

Objetivo: Incrementar las competencias de los docentes de la institución

**Liderazgo transformacional**

Objetivo: Generar transformación de conciencia para conseguir logros laborales que hagan rentable la institución.

**Manejo de conflictos**

Objetivo: Generar soluciones de negociación frente a los problemas entre administrativos y docentes

**Trabajo en equipo**

Objetivo: Conseguir logros de alto rendimiento a través de la conformación de equipos funcionales.

### 3.3.5. Programa y Ejecución de Coaching

| Actividad | Fecha de Ejecución | Responsable |
|---|---|---|
| Entrenamiento en contacto con estudiantes | Enero-marzo 2019 | Empresa Consultora de marketing |
| Conversatorio sobre aspectos y mejoras curriculares | Enero-marzo 2019 | Empresa Consultora de marketing |
| Reunión de coordinación para manejo de conflictos | Febrero 2019 | Empresa Consultora de marketing |
| Diplomados sobre manejo de conflictos | Enero-marzo 2019 | Entidad académica universitaria |
| Charlas sobre liderazgo transformacional | Marzo 2019 | Psicólogo Organizacional |
| Evaluación psicológica para medir manejo de emociones | Abril 2019 | Psicólogo Organizacional |
| Estudio de motivación del trabajo en equipo | Junio – agosto 2019 | Empresa Consultora en Psicología del Trabajo. |
| Conformación de equipos de alto rendimiento | Setiembre – noviembre 2019 | Gerencia General |

### 3.3.6. Evaluación del entrenamiento

| Actividad | Evaluación |
|---|---|
| Entrenamiento en contacto con estudiantes | Encuesta de satisfacción SERVQUAL |
| Conversatorio sobre aspectos y mejoras curriculares | Evaluación directa al personal a través de entrevistas a profundidad |
| Reunión de coordinación para manejo de conflictos | Indicador clima laboral |
| Diplomados sobre manejo de conflictos | Indicador de clima laboral |
| Charlas sobre liderazgo transformacional | Cambio de actitud de los colaboradores con una visión de desarrollo de personas. |
| Evaluación psicológica para medir manejo de emociones | Test sobre manejo de emociones. |
| Estudio de motivación del trabajo | Cartilla de evaluación del desempeño laboral. |
| Conformación de equipos de alto rendimiento | Logros relacionados a las metas conseguidas por el equipo. |

### 3.3.7. Presupuesto

| **PROGRAMA DE COACHING** | |
|---|---|
| **Programas** | **Costo** |
| Entrenamiento en contacto con estudiantes | **S/ 2.000,00** |
| Conversatorio sobre mejoras curriculares | **S/ 500,00** |
| Reunión de coordinación para manejo de conflictos | **S/ 200,00** |
| Diplomados sobre manejo de conflictos | **S/ 4.500,00** |
| Charlas sobre liderazgo transformacional | **S/ 500,00** |
| **TOTAL** | **S/ 7.700,00** |

# CAPÍTULO IV:
# CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

# CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

## 4.1. Conclusiones

Con respecto al nivel de desempeño laboral de los maestros de la I.E.P. Ci College, se puede evidenciar que la variable desempeño laboral (ver Tabla 33) tie... ... nivel alto, en general se puede afirmar que los maestros de la I.E.P, tiene un desempeño laboral adecuado.

Los factores que afectan el desempeño laboral de los maestros de la I.E.P. Ciencia College son: la oportunidad, el cumplimiento de las normas y el trabajo en equipo en lo que respecta a la dimensión diseño de trabajo.

El programa de coaching para mejorar el desempeño debe tener las siguientes características: captación del mensaje, estrategia metodológica, desarrollo de capacidades y pertinencia curricular. De manera prioritaria debe enfocarse en el desarrollo de las competencias de los maestros a través de capacitaciones que se alineen a los cursos de la curricula.

## 4.2. Recomendaciones

Mantener el nivel de desempeño laboral de los maestros de la I.E.P. Ciencia College, actualmente el nivel de desempeño es el adecuado y se debe mantener en un nivel alto.

Para mantener el nivel de desempeño laboral se debe mejorar la oportunidad de propuestas de mejoras por parte de los docentes, fomentar el cumplimiento de las normas y mejorar el trabajo en equipo.

El programa de coaching para mejorar el desempeño debe tener las siguientes características: captación del mensaje, estrategia metodológica, desarrollo de capacidades y pertinencia curricular. De manera prioritaria debe enfocarse en el desarrollo de las competencias de los maestros a través de capacitaciones que se alineen a los cursos de la curricula.

Se recomienda aplicar el programa de Coaching propuesto.

## REFERENCIAS


Alcalde, B. C. (2010). Manual coaching. Madrid: CEP, S.L.

Alvarez, L. I. (2014). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Curacao en la cuidad de Chiclayo*. (Tesis no publicada). Universidad Señor de Sipán: Perú.

Amanda, A. B. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados.* (Tesis de maestría). Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia_a/pdfAmont/cs-arratia_a.pdf.

Arratia, A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados.* (Tesis de maestría). Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia_a/pdfAmont/cs-arratia_a.pdf.

Beraun, J. (2017) El coaching y el desempeño laboral en acompañantes pedagógicos de la UGEL. (Tesis). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14440/Beraun_BJA.pdf?sequence=1

Casado, J. (2010). Zen coaching, Capital Humano, España

Calderón, J. Huilcapi, M. Montiel, P. Mora, J. y Naranjo, D. (2018). Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. Pro Sciences. (2) 7. Recuperado de: http://www.journalprosciences.com/index.php/ps/article/view/43/52

Caruajulca, E. y Monzon, G. (2016). Aplicación del coaching organizacional para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de una municipalidad de Hualgayoc. (tesis). Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de : http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2331/1/RE_ADMI_EDINSON.C

ARUAJULCA_GERSON.MONZON_APLICACION..DEL.COACHING.ORGANIZACIONAL_DATOS.PDF

Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de La administración*. Séptima edición.

Cueva, B. y Gonzales, C. (2017). Desempeño laboral y calidad de servicio en el restaurante Sabor de mi Tierra de San Ignacio. (Tesis). Universidad Señor de Sipan. Recuperado de: http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4260/Cueva%20Peltroche%20-%20Gonzales%20Adrianzen%20%20.pdf?sequence=1

Díaz, H. (Viernes de Marzo de 2014). *Los tres problemas que existen en el sector educación del Perú.* El Comercio. Recuperado: http://elcomercio.pe/economia/peru/tres-problemas-que-existen-sector-educacion-peru-noticia-1714189.

Elva Monserrat Velasco Lince, H. B. (2012). *La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del instituo tecnológico superior de Tantoyuca*. (Investigación). Recuperado: http://site.ebrary.com/lib/bibsipansp/reader.action?docID=10577091&ppg=6.

Enans, L. F. (2013). *Coaching para líderes: un aporte desde la práctica*. Ediciones Granica: Buenos Aires.

Echevarria, A. J. (2012). Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao. (Tesis). Recuperado: http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2012_Ju%C3%A1rez_Desempe%C3%B1o-docente-en-una-instituci%C3%B3n-educativa-policial-de-la-Regi%C3%B3.

Fernández, G. (2005), *Las competencias claves para una gestión integrada de los recursos humanos. Barcelona.* Deusto. Pág. 15

Galea, A. (2017). Coaching organizacional para la formación de equipos de alto desempeño. (Tesis). Universidad de Carabobo. Recuperado de: http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4630/agalea.pdf?sequence=1

Godoy, M. C. (2013). *Institucionalidad educativa* . Madrid : Pearson

Guzman, W. y Parravicini, L. (2016). Aplicación del coaching en la gestión por competencias del talento humano de la empresa Hidrandina S.A. de la ciudad de Trujillo. (Tesis). Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2329/1/RE_ADMI_WENDY.GUZMAN_LUIS.PARRAVICINI_APLICACION.DEL.COACHING.EN.LA.GESTION.POR.COMPETENCIAS_DATOS.PDF

Herzberg, F. (2000). *Professor And Management Consultant".* New York. Consultado en: http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento-2/teoria-de-los-dosfactores-de-herzberg.htm

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta Edición). México: Mc Graw Hill. Consultado en: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Lopez, J. (2014).*Coaching, el método para mejorar el rendimiento de las personas*. España.Editorial Espasa

Marco, A. J. (Viernes de Diciembre de 2014). Información . Obtenido de Información : http://www.diarioinformacion.com/opinion/2014/12/12/problemas-actuales-sistema-educativo-espanol/1577597.html

Maslow, A. (2005). *El management según Maslow: una visión humanista para la empresa de hoy.* Barcelona: Editorial Paidós.

McGregor, D. (1960). Teoría X y Teoría Y

M, S. G. (2000). Coaching en Acción . Colombia : Panamericana Formas e Impresos.

Monroy, A. (2015). Coaching y desempeño laboral. (Tesis). Universidad Rafael Landivar. Recuperado de: http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Monrroy-Alvaro.pdf

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis.* (3° edición). Lima: Cepredim.

Noreña, A.L.; Alcaraz-Moreno, N.; Rojas, J.G.; y Rebolledo-Malpica, D. (2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. Aquichan,* 12(3). 263-274. Disponible http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/1824/pdf

Niño, C. Y. (2014). *Impacto de la aplicación de coaching para mejorar el clima laboral de la empresa Taiwan Motos en la cuidad de Chiclayo.* (Tesis). Recuperado: http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/376/1/TL_FarroTapiaCinthya_ToroNi%C3%B1oIngrid.pdf.

Leonardo, W. (2013). *Coaching el arte de soplar brasas en acción.* (4a. ed). Santiago de Chile: Gran Aldea editores .

OECD. ((s/f) de (s/f) de 2013). *Docentes en Chile: Resultados de la encuesta TALIS.* A Teachers Guide To TALIS 2013, 15. Obtenido de OECD:

Porras, G. (2017). Influencia del coaching en el desempeño efectivo de la gestión de personal administrativo de la Universidad Metropolitana. (Tesis). Universidad Laica Vicente Rocafuerte. Recuperado de: http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/1098/1/T-ULVR-1072.pdf

Puerto, J. (2017). Implementación del coaching en ocho empresas de América Latina. (Tesis). Universidad Santo Tomas. Recuperado de: https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3204/Puertojuan2017.pdf?sequence=1

Ramos, L. (2015). *Coaching como herramienta para mejorar el desempeño.* (Tesis). http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2014-05-23T10:03:18Z-4820/Publico/roo_villalobos_andreina_del_carmen.pdf .

Reátegui, L. (2017). Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la IE Ricardo Palma. (Tesis). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/935/reategui_al.pdf?sequence=1

Rivas, M. G. (2006). *Diseño de un programa para el mejoramiento del desempeño docente desde la gerencia en el colegio San Agustín, El Marquéz, Aplicando la herramienta del Coaching.* (Tesis de maestría). Recuperado: http://repositorios.unimet.edu.ve/docs/90/P.GIE2006G3D5.pdf.

Roldán, J. A. (2014). *Reforma del Sistema Educativo Español.* Barcelona: Santillana .

Roo, A. (2013). *Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente.* (Tesis de maestría). Recuperado: http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2014-05-23T10:03:18Z-4820/Publico/roo_villalobos_andreina_del_carmen.pdf .

Sánchez, C. L. (Miércoles de Junio de 2014). *Image & coaching consulting* . Obtenido de Image & coaching consulting : WWW. IMAGECOACHING.CL

Sampieri, R.,Fernandez, C., Baptista, P. (2010), *Metodolgía de la investigación científica* (5ta ed.), D.F. Mexico: McGraw Hill

Salas, R. (Lunes de Marzo de 2016). Gestión . Obtenido de Gesión : http://gestion.pe/empleo-management/cuatro-caracteristicas-que-empresas-buscan-coach-2156841

Soriano, O. M. (Jueves de Noviembre de 2015). *Libertad Digital en España* . Obtenido de Libertad Digital en España : http://www.libertaddigital.com/espana/2015-11-26/por-que-lo-jovenes-espanoles-no-quieren-ser-profesores-los-expertos-opinan-1276562450/

Suizo, L. S. (2012). Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado. (Tesis de doctorado). Recuperado: http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/24703/Tesis%20Doctorado%20%20Lucia%20Subaldo.pdf?sequence=1.

Tamayo, M. (1997). *El proceso de la Investigación Científica* (4ta edición). México. Limusa Noriega Editores.

UNESCO. (Miercoles de Diciembre de 2014). *Oficina de la UNESCO en lima - Representación en el Perú.* Obtenido de UNESCO: http://www.unesco.org/new/es/lima/communities/single-

view/news/unesco_peru_participa_en_iii_congreso_pedagogico_internacional_orientado_a_mejorar_practicas_de_ensenanza/#.V0Oh3vNwXtQ

Vallejo, J. R. (Viernes de Febrero de 2014). El Tiempo. (J. Gossam, Entrevistador) Obtenido de El Tiempo: http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-13570938

Veloz, H. (2017). Aplicación del coaching empresarial a nivel directivo para el mejoramiento del clima organizacional en una consultora. (Tesis). Universidad Simon Bolivar. Recuperado de: http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5432/1/T2144-MBA-Veloz-Aplicacion.pdf

Wolk, L. (2013). *Coaching el arte de soplar brasas en acción.* (4a. ed). Santiago de Chile: Gran Aldea editores

Yaranga, R. M. (2012). *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes.* (Tesis). Recuperado: http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/628/3/maldonado_r.pdf.

Zenteno, A. y Durand, C. (2016). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso. Innovar. (26) 59. Recuperado de: https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/54367/54877

# ANEXOS

## Anexo 01: Matriz de consistencia

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | INSTRUMENTO | ESCALA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ¿De que manera la propuesta de un programa de coaching permite mejorar el desempeño laboral de los docentes en la I.E.P "Ciencia College" – Mórrope, 2018? | **General**<br>Proponer un programa de coaching para mejorar el desempeño laboral de los docentes en la I.E.P Ciencia College - Mórrope, 2018<br><br>**Especificos**<br>Determinar el nivel de desempeño laboral de los maestros en la I.E.P. "Ciencia College<br>Elaborar la propuesta de un programa de coaching que permita mejorar el desempeño laboral de los maestros en la I.E.P Ciencia College.<br>Determinar los factores que influyen en el desempeño laboral de los maestros en la I.E.P. College. | El diseño de un programa de coaching si permite mejorar el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P Ciencia College de Morrope. | **Coaching** | Metodologico | Motivación | Cuestionario | LIKERT |
| | | | | | Trabajo en equipo | | |
| | | | | | Captación del mensaje | | |
| | | | | Funcional | Estrategia metodologica | | |
| | | | | | Liderazgo | | |
| | | | | Pedagógico | Desarrollo de capacidades | | |
| | | | | | Pertinencia curricular | | |
| | | | | | Promueve estados afectivos | | |
| | | | **Desempeño laboral** | Nivel de desempeño | Planificación | Cuestionario | LIKERT |
| | | | | | Responsabilidad | | |
| | | | | | Calidad de trabajo | | |
| | | | | Competencias de gestión | Iniciativa | | |

| | |
|---|---|
| | Relaciones interpersonales |
| Diseño de trabajo | Confiable y discreción |
| | Oportunidad |
| | Cumplimiento de las normas |
| | Trabajo en equipo |

## Anexo 02: Cuestionario

## CUESTIONARIO

Estimado colaborador:

Lea detenidamente las siguientes interrogantes y responda de acuerdo a su criterio. Marque con una (X) equis la respuesta que crea conveniente.

**TA:** Totalmente de acuerdo
**A:** De acuerdo
**I:** Indiferente
**D:** En desacuerdo
**TD**: Totalmente en desacuerdo

| ITEM | TA | A | I | D | TD |
|---|---|---|---|---|---|
| Me encuentro motivado a lograr los objetivos propuestos por la organización | | | | | |
| Cada mañana me levanto con ganas de hacer las cosas mejor que el día de ayer | | | | | |
| En la institución el trabajo con mis compañeros me permite lograr los objetivos de la institución y mis objetivos personales | | | | | |
| La institución mantiene una constante retroalimentación con el fin de mejorar aspectos deficientes en la organización | | | | | |
| La institución proporciona un métodos y mecanismos para mejorar las competencias de los colaboradores | | | | | |
| Considero que las autoridades de la institución ejercen un estilo de liderazgo, que promueve el desarrollo de los colaboradores | | | | | |
| La institución permite a los colaboradores tomar iniciativas para mejorar aspectos laborales | | | | | |
| La institución se preocupa por potencializar mis capacidades | | | | | |
| La institución realiza capacitaciones con el fin de mejorar mis competencias | | | | | |
| Si la institución realiza una actividad de capacitación, esta se alinea a la curricula actual de la institución | | | | | |
| La institución se preocupa por promover un clima laboral positivo | | | | | |
| Existen indicadores propuestos por la institución para medir y evaluar mi propio trabajo. | | | | | |
| Tengo la habilidad para racionalizar los recursos asignados bajo mi cargo. | | | | | |
| Cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas. | | | | | |
| Tengo la capacidad para evaluar la incidencia de aciertos y errores durante el desempeño de mi trabajo. | | | | | |
| Desarrollo mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado. | | | | | |
| Mi desempeño laboral se ejecuta espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión. | | | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Genero con originalidad soluciones ante los problemas de trabajo. | | | | | |
| Realizo mi trabajo con honestidad y sinceridad para ser ejemplo de mis compañeros. | | | | | |
| Acepto y respeto las diferencias con los demás contribuyendo a un clima de cordialidad laboral. | | | | | |
| Actúo con humildad al conocer los errores cometidos por mis compañeros de trabajo, para comprenderlo e identificándome con él. | | | | | |
| Estoy dispuesto a estar abierto a aprender de mi compañero de trabajo y a enseñarle compartiendo mis experiencias para beneficio mutuo. | | | | | |
| Soy muy cuidadoso con el manejo de la información porque el puesto o las funciones que desempeño debo conocer y guardar reserva. | | | | | |
| La Empresa institución permite a los colaboradores asumir más responsabilidades e independencia cuando están aprendiendo tareas nuevas. | | | | | |
| Los colaboradores de la institución se adaptan y cumplen con las normas institucionales (reglamento, instructivos y otros). | | | | | |
| Doy prioridad al éxito del equipo frente al éxito personal. | | | | | |
| Me satisface trabajar en equipo ya que nos avocamos a desarrollar la misión y visión de la Empresa. | | | | | |

## Anexo 03 INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

**Facultad de Ciencias Empresariales**
**Escuela de Administración**

**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS**

| | | |
|---|---|---|
| **NOMBRE DEL JUEZ** | | Sandra Mary Guarnizo |
| | **PROFESIÓN** | Lic. Administración |
| | **ESPECIALIDAD** | Mg. Gestión del T. H. |
| | **EXPERIENCIA PROFESIONAL( EN AÑOS)** | 15 años |
| | **CARGO** | Docente |

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN**

**PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE COACHING PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA I.E.P. CIENCIA COLLEGE - MORROPE,2018**

| | |
|---|---|
| **DATOS DE LOS TESISTAS:** | |
| **NOMBRES** | Fustamante Medina Paola<br>Santisteban Sandoval Mariela |
| **ESPECIALIDAD** | ESCUELA DE ADMINISTRACION |
| **INSTRUMENTO EVALUADO** | Cuestionario |
| **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION** | **GENERAL:**<br>Proponer un programa de coaching para mejorar el desempeño laboral de los docentes en la I.E.P Ciencia College - Mórrope, 2018 |
| | Determinar el nivel de desempeño laboral de los maestros en la I.E.P. "Ciencia College".<br>Elaborar la propuesta de un programa de coaching que permita mejorar el desempeño laboral de los maestros en la I.E.P Ciencia College.<br>Determinar los factores que influyen en el desempeño laboral de los maestros en la I.E.P. College. |

**EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "*TA*" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI**

| ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS. | |
|---|---|
| **DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO** | El instrumento consta de 27 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cron Bach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación. |
| | |
| Me encuentro motivado a lograr los objetivos propuestos por la organización | TA (✓) TD( )<br>SUGERENCIAS: |
| Cada mañana me levanto con ganas de hacer las cosas mejor que el día de ayer | TA (✓) TD( )<br>SUGERENCIAS: |
| En la institución el trabajo con mis compañeros me permite lograr los objetivos de la institución y mis objetivos personales | TA (✓) TD( )<br>SUGERENCIAS: |
| La institución proporciona un métodos y mecanismos para mejorar las competencias de los colaboradores | TA (✓) TD( )<br>SUGERENCIAS: |
| Considero que las autoridades de la institución ejercen un estilo de liderazgo, que promueve el desarrollo de los colaboradores | TA (✓) TD( )<br>SUGERENCIAS: |
| La institución permite a los colaboradores tomar iniciativas para mejorar aspectos laborales | TA (✓) TD( )<br>SUGERENCIAS: |
| La institución se preocupa por potencializar mis capacidades | TA (✓) TD( )<br>SUGERENCIAS: |

| | |
|---|---|
| La institución realiza capacitaciones con el fin de mejorar mis competencias | TA ( ✓ ) TD( ) <br> SUGERENCIAS: |
| Si la institución realiza una actividad de capacitación, esta se alinea a la curricula actual de la institución | TA ( ✓ ) TD( ) <br> SUGERENCIAS: |
| La institución se preocupa por promover un clima laboral positivo | TA ( ✓ ) TD( ) <br> SUGERENCIAS: |
| Existen indicadores propuestos por la institución para medir y evaluar mi propio trabajo. | TA ( ✓ ) TD( ) <br> SUGERENCIAS: |
| Tengo la habilidad para racionalizar los recursos asignados bajo mi cargo. | TA ( ✓ ) TD( ) <br> SUGERENCIAS: |
| Cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas. | TA ( ✓ ) TD( ) <br> SUGERENCIAS: |
| Tengo la capacidad para evaluar la incidencia de aciertos y errores durante el desempeño de mi trabajo. | TA ( ✓ ) TD( ) <br> SUGERENCIAS: |
| Desarrollo mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado. | TA ( ✓ ) TD( ) <br> SUGERENCIAS: |
| Mi desempeño laboral se ejecuta espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión. | TA ( ✓ ) TD( ) <br> SUGERENCIAS: |
| Genero con originalidad soluciones ante los problemas de trabajo. | TA ( ✓ ) TD( ) <br> SUGERENCIAS: |

| | |
|---|---|
| Realizo mi trabajo con honestidad y sinceridad para ser ejemplo de mis compañeros. | TA ( ✓ ) TD( ) SUGERENCIAS: |
| Acepto y respeto las diferencias con los demás contribuyendo a un clima de cordialidad laboral. | TA ( ✓ ) TD( ) SUGERENCIAS: |
| Actúo con humildad al conocer los errores cometidos por mis compañeros de trabajo, para comprenderlo e identificándome con él. | TA ( ✓ ) TD( ) SUGERENCIAS: |
| Estoy dispuesto a estar abierto a aprender de mi compañero de trabajo y a enseñarle compartiendo mis experiencias para beneficio mutuo. | TA ( ✓ ) TD( ) SUGERENCIAS: |
| Soy muy cuidadoso con el manejo de la información porque el puesto o las funciones que desempeño debo conocer y guardar reserva. | TA ( ✓ ) TD( ) SUGERENCIAS: |
| La Empresa institución permite a los colaboradores asumir más responsabilidades e independencia cuando están aprendiendo tareas nuevas. | TA ( ✓ ) TD( ) SUGERENCIAS: |
| Los colaboradores de la institución se adaptan y cumplen con las normas institucionales (reglamento, instructivos y otros). | TA ( ✓ ) TD( ) SUGERENCIAS: |
| Doy prioridad al éxito del equipo frente al éxito personal. | TA ( ✓ ) TD( ) SUGERENCIAS: |
| Me satisface trabajar en equipo ya que nos avocamos a desarrollar la misión y visión de la Empresa. | TA ( ✓ ) TD( ) SUGERENCIAS: |
| | TA ( ✓ ) TD( ) SUGERENCIAS: |

| | |
|---|---|
| **1. PROMEDIO OBTENIDO:** | N° TA 26 N° TD _____ |
| **2. COMENTARIO GENERALES:** | |
| **3. OBSERVACIONES:** | |

JUEZ – EXPERTO

DNI 16658540

**Facultad de Ciencias Empresariales**
**Escuela de Administración**

**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS**

| | | |
|---|---|---|
| **NOMBRE DEL JUEZ** | | Julio Cesar Valera Arodo |
| | **PROFESIÓN** | Lic. en Administración |
| | **ESPECIALIDAD** | Administración de Negocios |
| | **EXPERIENCIA PROFESIONAL( EN AÑOS)** | 35 años |
| | **CARGO** | Coordinador de proyección y extensión facen |
| **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN** | | |
| **PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE COACHING PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA I.E.P. CIENCIA COLLEGE - MORROPE,2018** | | |
| **DATOS DE LOS TESISTAS:** | | |
| **NOMBRES** | Fustamante Medina Paola<br>Santisteban Sandoval Mariela | |
| **ESPECIALIDAD** | ESCUELA DE ADMINISTRACION | |
| **INSTRUMENTO EVALUADO** | Cuestionario | |
| **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION** | **GENERAL:**<br>Proponer un programa de coaching para mejorar el desempeño laboral de los docentes en la I.E.P Ciencia College - Mórrope, 2018 | |
| | Determinar el nivel de desempeño laboral de los maestros en la I.E.P. "Ciencia College".<br>Elaborar la propuesta de un programa de coaching que permita mejorar el desempeño laboral de los maestros en la I.E.P Ciencia College.<br>Determinar los factores que influyen en el desempeño laboral de los maestros en la I.E.P. College. | |
| **EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "*TA*" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI** | | |

| ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS. | |
|---|---|
| **DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO** | El instrumento consta de 27 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cron Bach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación. |
| | |
| Me encuentro motivado a lograr los objetivos propuestos por la organización | TA (✓) TD( )<br>SUGERENCIAS: |
| Cada mañana me levanto con ganas de hacer las cosas mejor que el día de ayer | TA (✓) TD( )<br>SUGERENCIAS: |
| En la institución el trabajo con mis compañeros me permite lograr los objetivos de la institución y mis objetivos personales | TA (✓) TD( )<br>SUGERENCIAS: |
| La institución proporciona un métodos y mecanismos para mejorar las competencias de los colaboradores | TA (✓) TD( )<br>SUGERENCIAS: |
| Considero que las autoridades de la institución ejercen un estilo de liderazgo, que promueve el desarrollo de los colaboradores | TA (✓) TD( )<br>SUGERENCIAS: |
| La institución permite a los colaboradores tomar iniciativas para mejorar aspectos laborales | TA (✓) TD( )<br>SUGERENCIAS: |
| La institución se preocupa por potencializar mis capacidades | TA (✓) TD( )<br>SUGERENCIAS: |

| | |
|---|---|
| La institución realiza capacitaciones con el fin de mejorar mis competencias | TA ( ✓ ) TD( ) SUGERENCIAS: |
| Si la institución realiza una actividad de capacitación, esta se alinea a la curricula actual de la institución | TA ( ✓ ) TD( ) SUGERENCIAS: |
| La institución se preocupa por promover un clima laboral positivo | TA ( ✓ ) TD( ) SUGERENCIAS: |
| Existen indicadores propuestos por la institución para medir y evaluar mi propio trabajo. | TA ( ✓ ) TD( ) SUGERENCIAS: |
| Tengo la habilidad para racionalizar los recursos asignados bajo mi cargo. | TA ( ✓ ) TD( ) SUGERENCIAS: |
| Cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas. | TA ( ✓ ) TD( ) SUGERENCIAS: |
| Tengo la capacidad para evaluar la incidencia de aciertos y errores durante el desempeño de mi trabajo. | TA ( ✓ ) TD( ) SUGERENCIAS: |
| Desarrollo mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado. | TA ( ✓ ) TD( ) SUGERENCIAS: |
| Mi desempeño laboral se ejecuta espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión. | TA ( ✓ ) TD( ) SUGERENCIAS: |
| Genero con originalidad soluciones ante los problemas de trabajo. | TA ( ✓ ) TD( ) SUGERENCIAS: |

| | |
|---|---|
| Realizo mi trabajo con honestidad y sinceridad para ser ejemplo de mis compañeros. | TA ( ✓ ) TD( ) SUGERENCIAS: |
| Acepto y respeto las diferencias con los demás contribuyendo a un clima de cordialidad laboral. | TA ( ✓ ) TD( ) SUGERENCIAS: |
| Actúo con humildad al conocer los errores cometidos por mis compañeros de trabajo, para comprenderlo e identificándome con él. | TA ( ✓ ) TD( ) SUGERENCIAS: |
| Estoy dispuesto a estar abierto a aprender de mi compañero de trabajo y a enseñarle compartiendo mis experiencias para beneficio mutuo. | TA ( ✓ ) TD( ) SUGERENCIAS: |
| Soy muy cuidadoso con el manejo de la información porque el puesto o las funciones que desempeño debo conocer y guardar reserva. | TA ( ✓ ) TD( ) SUGERENCIAS: |
| La Empresa institución permite a los colaboradores asumir más responsabilidades e independencia cuando están aprendiendo tareas nuevas. | TA ( ✓ ) TD( ) SUGERENCIAS: |
| Los colaboradores de la institución se adaptan y cumplen con las normas institucionales (reglamento, instructivos y otros). | TA ( ✓ ) TD( ) SUGERENCIAS: |
| Doy prioridad al éxito del equipo frente al éxito personal. | TA ( ✓ ) TD( ) SUGERENCIAS: |
| Me satisface trabajar en equipo ya que nos avocamos a desarrollar la misión y visión de la Empresa. | TA ( ✓ ) TD( ) SUGERENCIAS: |
| | TA ( ✓ ) TD( ) SUGERENCIAS: |

| | |
|---|---|
| **1. PROMEDIO OBTENIDO:** | N° TA 26 N° TD _____ |
| **2. COMENTARIO GENERALES:** | |
| **3. OBSERVACIONES:** | |

JUEZ – EXPERTO

DNI 18121994

**Facultad de Ciencias Empresariales**
**Escuela de Administración**

**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS**

| | | |
|---|---|---|
| **NOMBRE DEL JUEZ** | | JULIO ROBERTO IZQUIERDO ESPIN |
| | **PROFESIÓN** | Lic. en Administración |
| | **ESPECIALIDAD** | Maestro |
| | **EXPERIENCIA PROFESIONAL( EN AÑOS)** | 15 Años |
| | **CARGO** | Docente |

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN**

**PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE COACHING PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA I.E.P. CIENCIA COLLEGE - MORROPE,2018**

| | |
|---|---|
| **DATOS DE LOS TESISTAS:** | |
| **NOMBRES** | Fustamante Medina Paola<br>Santisteban Sandoval Mariela |
| **ESPECIALIDAD** | ESCUELA DE ADMINISTRACION |
| **INSTRUMENTO EVALUADO** | Cuestionario |
| **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION** | **GENERAL:**<br>Proponer un programa de coaching para mejorar el desempeño laboral de los docentes en la I.E.P Ciencia College - Mórrope, 2018 |
| | Determinar el nivel de desempeño laboral de los maestros en la I.E.P. "Ciencia College".<br>Elaborar la propuesta de un programa de coaching que permita mejorar el desempeño laboral de los maestros en la I.E.P Ciencia College.<br>Determinar los factores que influyen en el desempeño laboral de los maestros en la I.E.P. College. |

**EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "*TA*" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI**

| ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS. | |
|---|---|
| **DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO** | El instrumento consta de 26 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cron Bach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación. |
| | |
| Me encuentro motivado a lograr los objetivos propuestos por la organización | TA (X) TD( )<br>SUGERENCIAS:<br>_____<br>_____<br>_____ |
| Cada mañana me levanto con ganas de hacer las cosas mejor que el día de ayer | TA (X) TD( )<br>SUGERENCIAS:<br>_____ |
| En la institución el trabajo con mis compañeros me permite lograr los objetivos de la institución y mis objetivos personales | TA (X) TD( )<br>SUGERENCIAS:<br>_____ |
| La institución proporciona un métodos y mecanismos para mejorar las competencias de los colaboradores | TA (X) TD( )<br>_____<br>SUGERENCIAS:<br>_____ |
| Considero que las autoridades de la institución ejercen un estilo de liderazgo, que promueve el desarrollo de los colaboradores | TA (X) TD( )<br>SUGERENCIAS<br>:_____ |
| La institución permite a los colaboradores tomar iniciativas para mejorar aspectos laborales | TA (X) TD( )<br>SUGERENCIAS:<br>_____<br>_____ |
| La institución se preocupa por potencializar mis capacidades | TA (X) TD( )<br>SUGERENCIAS:<br>_____ |

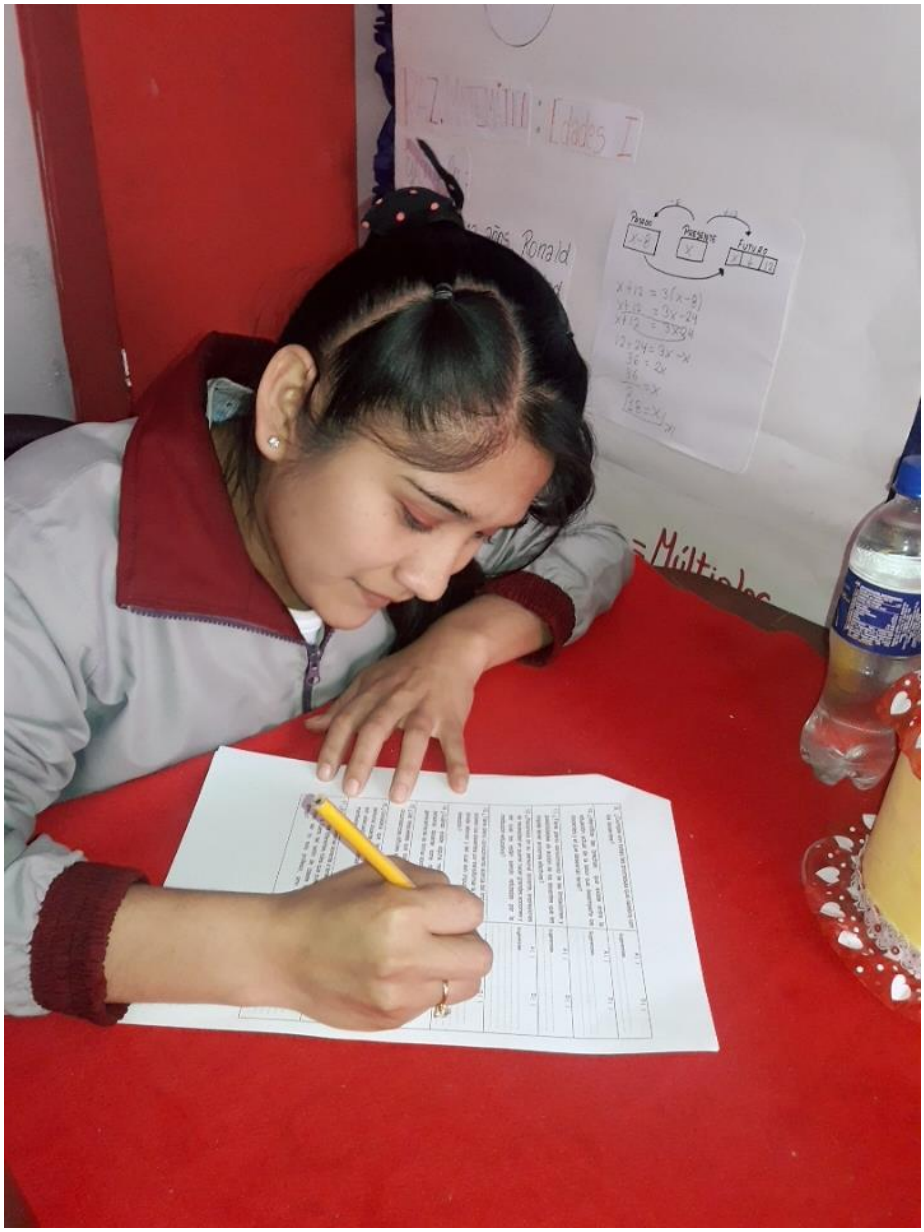
| | |
|---|---|
| La institución realiza capacitaciones con el fin de mejorar mis competencias | TA ( ) TD( )<br>SUGERENCIAS: |
| Si la institución realiza una actividad de capacitación, esta se alinea a la curricula actual de la institución | TA ( ) TD( )<br>SUGERENCIAS: |
| La institución se preocupa por promover un clima laboral positivo | TA ( ) TD( )<br>SUGERENCIAS: |
| Existen indicadores propuestos por la institución para medir y evaluar mi propio trabajo. | TA ( ) TD( )<br>SUGERENCIAS: |
| Tengo la habilidad para racionalizar los recursos asignados bajo mi cargo. | TA ( ) TD( )<br>SUGERENCIAS: |
| Cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas. | TA ( ) TD( )<br>SUGERENCIAS: |
| Tengo la capacidad para evaluar la incidencia de aciertos y errores durante el desempeño de mi trabajo. | TA ( ) TD( )<br>SUGERENCIAS: |
| Desarrollo mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado. | TA ( ) TD( )<br>SUGERENCIAS: |
| Mi desempeño laboral se ejecuta espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión. | TA ( ) TD( )<br>SUGERENCIAS: |
| Genero con originalidad soluciones ante los problemas de trabajo. | TA ( ) TD( )<br>SUGERENCIAS: |

| | |
|---|---|
| Realizo mi trabajo con honestidad y sinceridad para ser ejemplo de mis compañeros. | TA (X) TD( )<br>SUGERENCIAS: |
| Acepto y respeto las diferencias con los demás contribuyendo a un clima de cordialidad laboral. | TA (X) TD( )<br>SUGERENCIAS: |
| Actúo con humildad al conocer los errores cometidos por mis compañeros de trabajo, para comprenderlo e identificándome con él. | TA (X) TD( )<br>SUGERENCIAS: |
| Estoy dispuesto a estar abierto a aprender de mi compañero de trabajo y a enseñarle compartiendo mis experiencias para beneficio mutuo. | TA (X) TD( )<br>SUGERENCIAS: |
| Soy muy cuidadoso con el manejo de la información porque el puesto o las funciones que desempeño debo conocer y guardar reserva. | TA (X) TD( )<br>SUGERENCIAS: |
| La Empresa institución permite a los colaboradores asumir más responsabilidades e independencia cuando están aprendiendo tareas nuevas. | TA (X) TD( )<br>SUGERENCIAS: |
| Los colaboradores de la institución se adaptan y cumplen con las normas institucionales (reglamento, instructivos y otros). | TA (X) TD( )<br>SUGERENCIAS: |
| Doy prioridad al éxito del equipo frente al éxito personal. | TA (X) TD( )<br>SUGERENCIAS: |
| Me satisface trabajar en equipo ya que nos avocamos a desarrollar la misión y visión de la Empresa. | TA (X) TD( )<br>SUGERENCIAS: |
| | |

| | |
|---|---|
| **1. PROMEDIO OBTENIDO:** | N° TA 26 N° TD _____ |
| **2. COMENTARIO GENERALES:** | El instrumento es fiable |
| **3. OBSERVACIONES:** | |

JUEZ – EXPERTO

**Anexo 04 Fotos de Evidencias de recolección de información**


Edades I
Pasado
Presente
Futuro
Múltiplos

## Anexos 05 Carta de Aceptación para el trabajo de investigación

MINSTERIO DE EDUCACION
REPUBLICA DEL PERU

# I.E.P. "CIENCIA COLLEGE"

*Estudio, Valores e Innovación*

MORROPE

R.D. Nº 000448-2012-GR.LAMB/GRED/UGEL-LAMB.

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Mórrope, marzo del 2016.

**Mg: MIRKO MERINO NUÑEZ**
Director de la Escuela Profesional de Administración.
Universidad Señor de Sipan.

De manera atenta manifestamos nuestro interés y conocimiento de la investigación titulada:

PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE COACHING PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA I.E.P. CIENCIA COLLEGE – MÓRROPE, 2016

Elaborada por los estudiantes:

FUSTAMANTE MEDINA PAOLA. D.N.I: 76852810

SANTISTEBAN SANDOVAL MARIELA. D.N.I: 47176032

En este sentido, aceptamos la realización de la investigación y nos comprometemos a participar en este proceso, ofreciendo la información y el apoyo necesario para el desarrollo de dicha investigación.

Cordialmente.

Prof. Roberto C. Morian Santisteban
DIRECTOR
I E CIENCIA COLLEGE

DIRECCION: Augusto.B. Leguia Nº 840 - esquina con calle San Antonio | Manco Cápac Mz G Lote 13 1º De Mayo – AA. HH Miraflores. Teléfono: 074 - 754400 cel.: 979803481

## Anexo 06 Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS**

Yo, CARLA ARLEEN ANASTACIO VALLEJOS, Coordinadora de Grados y Títulos de la EAP Administración y revisor de la investigación aprobada mediante **Resolución N° 1045-FACEM-USS-2018**, presentado por la egresada FUSTAMANTE MEDINA LUZ MERI PAOLA y SANTISTEBAN SANDOVAL MARIELA, autoras de la Investigación titulada: **PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE COACHING PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA I.E.P. CIENCIA COLLEGE - MORROPE, 2018,** puedo constar que la misma tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el programa URKUND.

Por lo que concluyo que la Investigación cumple con los lineamientos establecidos en la Resolución Rectoral N° 007-2017/USS, que aprueba las políticas para evitar plagio en la USS.

Pimentel, 26 de setiembre de 2018

Mg. Carla Arleen Anastacio Vallejos
DNI N° 43637619

**Anexo 07 Reporte Urkund**

URKUND

## Urkund Analysis Result

| | |
|---|---|
| Analysed Document: | FUSTAMANTE MEDINA Y SANTISTEBAN SANDOVAL2.docx (D41834410) |
| Submitted: | 9/27/2018 12:59:00 AM |
| Submitted By: | cvallejos@crece.uss.edu.pe |
| Significance: | 23 % |

Sources included in the report:

BENAVIDES BUSTAMANTE FLOR KARINA.docx (D40855975)
Pozo_Cruz_Avance 04_Nuevo esquema.docx (D40277957)
HERNANDEZ VILLEGAS Y PUPUCHE SOPLAPUCO.docx (D37227538)
Pozo_Cruz_Informe Final.docx (D40590040)
CALVAY VELASCO SANDIVEL.docx (D39468990)
AYALA BARBOZA LISBETH VERONICA.docx (D39364472)
HERNANDEZ VILLEGAS Y PUPUCHE SOPLAPUCO.docx (D37299533)
TESINA DE RR.HH - PLANTACIONES DEL SOL S.A.C -MOTUPE (2).docx (D37624407)
DIAZ MARRUFO Y MENDOZA GUARDERAS.docx (D37249891)
DIAZ MARRUFO Y MENDOZA GUARDERAS.docx (D37249773)
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10158/teran_gk.pdf?sequence=1&isAllowed=y
https://es.wikipedia.org/wiki/Escala_Likert
https://formacionocupacional.files.wordpress.com/2010/08/inventario-de-evaluacion-del-curso-y-del-formador.doc
https://www.scribd.com/presentation/229611049/Escala-de-Likert
https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/45536/1/Instrumento%20de%20evaluaci%C3%B3n%20.pdf
http://www.monografias.com/trabajos-pdf4/coaching-herramienta-aumentar-desempeno-empleados/coaching-herramienta-aumentar-desempeno-empleados.pdf
http://www.viejoprograma.gobiernoenlinea.gov.co/apc-aa-files/Documentos/GEL_ME__Informe_Empresas_Parte_II.ppt
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14440/Beraun_BJA.pdf?sequence=1
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2331/1/RE_ADMI_EDINSON.CARUAJULCA_GERSON.MONZON_APLICACION..DEL.COACHING.ORGANIZACIONAL_DATOS.PDF
http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4260/Cueva%20Peltroche%20-%20Gonzales%20Adrianzen%20%20.pdf?sequence=1
http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4630/agalea.pdf?sequence=1

## Anexo 08 Formato T1

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

**FORMATO Nº T1-CI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)**
(LICENCIA DE USO)

Pimentel, 04 de Diciembre

Señores
Centro de Información
Universidad Señor de Sipan
Presente.-

Los suscritos:
Mariela Santisteban Sandoval con DNI 47176032
Luz Meri Paola Fustamante Medina con DNI 76852810

En mí (nuestra) calidad de autor (es) exclusivo (s) de la investigación titulada:
PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE COACHING PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA I.E.P CIENCIA COLLEGE MORROPE, 2018.

presentado y aprobado en el año 2018 como requisito para optar el título de
Profesional de Licenciado en Administración.

_____, de la

Facultad de Ciencias Empresariales,

Escuela Académico Profesional de Administración.

_____, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Centro de Información de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

• Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en la página Web del Centro de Información, así como de las redes de información del país y del exterior.

• Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipan está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

| APELLIDOS Y NOMBRES | NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD | FIRMA |
|---|---|---|
| LUZ MERI PAOLA FUSTAMANTE MEDINA | 76852810 | |
| MARIELA SANTISTEBAN SANDOVAL | 47176032 | |

## Anexo 09 Declaración Jurada

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Dirección de Investigación y Producción Intelectual

**ANEXO N° 5**

**DECLARACIÓN JURADA**

☐ Proyecto ☐ Desarrollo de Tesis

Yo FUSTAMANTE MEDINA LUZ MERI PAOLA, SANTISTEBAN SANDOVAL MARIELA, con DNI N° 76852810, y con DNI N° 47176032, con Código N° 2121876259, 2131819322, estudiantes de la modalidad de Presencial del ciclo IX de la Escuela de Administración y la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor o autores del proyecto e informe de investigación titulada: DISEÑO DE UN PROGRAMA DE COACHING PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA I.E.P. CIENCIA COLLAGE – MORROPE, 2016 la misma que se presentó para optar por
2. Que, el titulo de investigación es autentico y original.
3. Que, el proyecto e informe de investigación presentado no ha sido plagiada ni de forma total o parcialmente.
4. He respetado las normas de citas y referencias para las fuentes consultadas.
5. Que, el proyecto e informe de investigación presentada no atenta contra los derechos de autor.
6. Los datos presentados en los resultados reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.
7. El proyecto e informe de investigación no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Asumo frente UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN cualquier responsabilidad y cargas económicas que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis. En consecuencia, me hago responsable frente a la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar ya sea por fraude, plagio, autoplagio, piratería o falsificación, asumiendo las consecuencias, sanciones reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis. Bajo el sometiéndome a la normatividad vigente de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN.

Paola Fustamante Medina
Nombre y Apellidos
DNI N° 76852810

Mariela Santisteban Sandoval
Nombre y Apellidos
DNI N°

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Dirección de Investigación y Producción Intelectual

**ANEXO N° 5**

**DECLARACIÓN JURADA**

☐ Proyecto ☐ Desarrollo de Tesis

Yo FUSTAMANTE MEDINA LUZ MERI PAOLA, SANTISTEBAN SANDOVAL MARIELA, con DNI N° 76852810, y con DNI N° 47176032, con Código N° 2121876759, 2131819322, estudiantes de la modalidad de Presencial del ciclo X de la Escuela de Administración y la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor o autores del proyecto e informe de investigación titulada: DISEÑO DE UN PROGRAMA DE COACHING PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA F.E.P. CIENCIA COLLAGE – MORROPE 2016 ..... la misma que se presentó para optar por .....
2. Que, el titulo de investigación es autentico y original.
3. Que, el proyecto e informe de investigación presentado no ha sido plagiada ni de forma total o parcialmente.
4. He respetado las normas de citas y referencias para las fuentes consultadas.
5. Que, el proyecto e informe de investigación presentada no atenta contra los derechos de autor.
6. Los datos presentados en los resultados reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.
7. El proyecto e informe de investigación no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Asumo frente UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN cualquier responsabilidad y cargas económicas que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis. En consecuencia, me hago responsable frente a la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar ya sea por fraude, plagio, autoplagio, piratería o falsificación, asumiendo las consecuencias, sanciones reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis. Bajo el sometiéndome a la normatividad vigente de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN.

Paola Fustamante Medina
Nombre y Apellidos
DNI N° 76852810

Mariela Santisteban Sandoval
Nombre y Apellidos
DNI N°