



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS - MBA

Diseño de un programa de coaching para contribuir en el engagement en los docentes de la
Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado, Durán - Ecuador 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Br. Karen Lisset Ramírez Bernal (ORCID: 0000-0002-8249-8302)

ASESOR:

Dr. Dayron Lugo Denis (ORCID: 0000-0002-3183-5655)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

Piura – Perú

2019

DEDICATORIA

Dedico principalmente mi trabajo a mi pequeño hijo, para que siempre recuerde que todo lo que uno se propone, lo puede cumplir; que todo esfuerzo tiene su recompensa y que las metas se han hecho para alcanzarlas, sin importar quien detenga su paso o cuán difícil se vea el camino.

A mi madre que siempre me motiva e impulsa, la que está ahí por sobre todas las cosas, quien es el pilar fundamental en mi vida, a ella le debo mucho y como parte de mi agradecimiento, le dedico mis logros.

A mi familia y esposo por su apoyo incondicional en todo el proceso.

A Dios, sobre todo, por ser quien me dio la vida y la fuerza para luchar y no rendirme.

AGRADECIMIENTO

De un modo especial agradezco al señor Humberto Llempen Coronel rector de esta prestigiosa Universidad César Vallejo por concederme la oportunidad de formar parte y ser una integrante más de esta comunidad estudiantil.

Agradecer al Rector Msc. Ítalo Murillo, por permitirme llevar a cabo esta investigación científica en la Unidad Educativa que tiene a su cargo.

A mi docente tutor por la paciencia, guía y aporte de sus conocimientos durante el proceso de la tesis.

PÁGINA DEL JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 17:00PM del día 18 de diciembre de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "DISEÑO DE UN PROGRAMA DE COACHING PARA CONTRIBUIR EN EL ENGAGEMENT EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA GRAL. ELOY ALFARO DELGADO, DURÁN - ECUADOR 2019", presentada/o por el /la bachiller **RAMÍREZ BERNAL KAREN LISSET**.


Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: Aprobar
por mayoría


En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como apta para recibir el grado de MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA.

PIURA, 18 de diciembre de 2019


DR. SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSÉ
PRESIDENTE




DR. BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEÓN
SECRETARIO


MG. IZQUIERDO ESPINOZA JULIO ROBERTO
VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

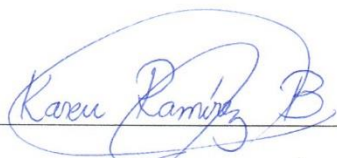
Yo, Karen Lisset Ramírez Bernal, estudiante del Programa de Maestría en Administración de Negocios (MBA) de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, filial Piura con C.I. 0923121230 con la tesis titulada **“Diseño de un programa de coaching para contribuir en el engagement en los docentes de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado, Durán - Ecuador 2019”**

Declaro bajo juramento que:

- 1) El proyecto de tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por tanto, la tesis no ha sido plagado ni total ni parcialmente.
- 3) El proyecto de tesis no ha sido autoplagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los datos que se presentan en el proyecto de a tesis constituirán aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a sus autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros) asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Piura, 18 de diciembre del 2019



KAREN LISSET RAMÍREZ BERNAL



ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	16
2.1. Tipo y diseño de investigación	16
2.2. Operacionalización de las variables.....	18
2.3. Población, muestra y muestreo	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
2.5. Procedimiento	22
2.6. Método de análisis de datos	23
2.7. Aspectos éticos.....	23
III. RESULTADOS	25
IV. DISCUSIÓN.....	30
V. CONCLUSIONES	34
VI. RECOMENDACIONES	35
VII. PROPUESTA	36
REFERENCIAS	57
ANEXOS	61
Anexo 1 Cuestionario a Docentes.....	62
Anexo 2 Focus Group a Docentes	65
Anexo 3 Aprobación para aplicar el instrumento	66
Anexo 4 Constancias de validación de los instrumentos	67
Anexo 5 Ficha técnica del instrumento.....	76
Anexo 6 Base de datos de la variable 1 y 2	78

Anexo 7 Acta de Aprobación de originalidad.....	80
Anexo 8 Pantallazo del porcentaje Turnitin.....	81
Anexo 9 Autorización de publicación de tesis.....	82
Anexo 10 Autorización de la versión final del trabajo de investigación	83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Fuentes de Información para la Investigación	17
Tabla 2 Matriz de operacionalización de las variables.....	18
Tabla 3 Validación por expertos.....	21
Tabla 4 Índice de confiabilidad. Prueba piloto.....	21
Tabla 5 Índice de confiabilidad. Instrumento	22
Tabla 6 Correlación y nivel de significancia entre la variable Coaching y Engagement ...	25
Tabla 7 Engagement en docentes de la Unidad Educativa “Eloy Alfaro”, Durán - Ecuador 2019.	25
Tabla 8 Nivel de las dimensiones de Engagement en docentes de la Unidad Educativa “Eloy Alfaro”, Durán - Ecuador 2019.	26
Tabla 9 Resultados del Focus Group	27

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Distribución porcentual de la variable engagement	26
Figura 2 Distribución porcentual de las dimensiones de la variable engagement.....	27

RESUMEN

La presente investigación denominada “Diseño de un programa de coaching para contribuir en el engagement en los docentes de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado, Durán - Ecuador 2019”, tuvo como objetivo diseñar un programa de coaching para contribuir el engagement en los docentes de la Unidad Educativa “Eloy Alfaro”, durante el período lectivo 2019. Corresponde al descriptivo propositivo, el diseño de investigación es no experimental, tuvo un enfoque mixto cuantitativo y cualitativo, la población de estudio son 115 docentes de la Unidad Educativa “Eloy Alfaro”, que pertenecen a la jornada matutina, vespertina y nocturna, y cuya Institución se encuentra ubicada al norte del cantón Durán en la provincia del Guayas y situado en Guayaquil-Ecuador, siendo una muestra no probabilística censal. Para la recolección de datos, se utiliza la técnica de la encuesta, entrevista a psicólogos y entrevista a los docentes, como instrumentos se administraron un cuestionario, banco de preguntas y Focus Group. En el análisis de resultados a nivel cualitativo, se logró identificar los problemas y dificultades a nivel de organización y en los colaboradores, en los resultados cuantitativos se llega a las siguientes conclusiones, se logró diseñar la propuesta de un programa de coaching para contribuir en el engagement en los docentes de la Unidad Educativa “Eloy Alfaro”, durante el período lectivo 2019, se determinó que existe correlación moderadamente significativa entre engagement y coaching ($\rho=,403$ $p<0,01$), se logró describir el nivel global de engagement y en sus dimensiones vigor, dedicación y absorción.

Palabras claves: Engagement, compromiso, vigor, dedicación absorción y coaching.

ABSTRACT

The present research called “Design of a coaching program to contribute to the engagement in teachers of the Gral. Eloy Alfaro Delgado Educational Unit, Durán - Ecuador 2019”, aimed to design a coaching program to contribute to teacher engagement of the Educational Unit “Eloy Alfaro”, during the 2019 school period. Corresponds to the descriptive purpose, the research design is non-experimental, had a quantitative and qualitative mixed approach, the study population is 115 teachers of the Educational Unit “Eloy Alfaro”, Which belong to the morning, evening and night, and whose institution is located north of the Durán canton in the province of Guayas and located in Guayaquil-Ecuador, being a census non-probabilistic sample. For data collection, the survey technique, psychologist interview and teacher interview were used, as instruments were administered a questionnaire, question bank and Focus Group. In the analysis of results at the qualitative level, it was possible to identify the problems and difficulties at the organizational level and in the collaborators, in the quantitative results the following conclusions are reached, the proposal of a coaching program was designed to contribute to the Engagement in the teachers of the Educational Unit “Eloy Alfaro”, during the 2019 school period, it was determined that there is a moderately significant correlation between engagement and coaching ($\rho = .403$ $p < 0.01$), it was possible to describe the overall level of engagement and in its dimensions vigor, dedication and absorption.

Keywords: Engagement, commitment, vigor, dedication absorption and coaching.

I. INTRODUCCIÓN

Con el fin de establecer los componentes históricos que han estudiado temas relacionados con el análisis de la incidencia que presenta un programa de coaching en la mejora del engagement por parte de los docentes, se analizan los principales hallazgos encontrados en las investigaciones. Esto servirá para obtener un contexto claro de la problemática que se encuentra en el tema de estudio y el contexto en el cual se han desarrollado las investigaciones.

A nivel mundial, cobra vigencia el nivel de compromiso que guardan los docentes con los cambios que en la actualidad se dan en cada uno de los contextos. La UNESCO, en los múltiples encuentros que provoca para verificar los avances que se tiene en el ámbito educativo, toma como factor determinante el rol protagónico, nivel de compromiso al asumir los cambios con miras a instaurar una educación de calidad. Los compromisos adquiridos, no se dan en todos los casos, ya que muchos factores intervienen ante las incertidumbres a los que se ven abocados ya sea por la forma en que se instauran los cambios, la aplicación de las políticas, micro políticas que dificultan lograr un engagement efectivo que incida en la motivación de los estudiantes a conseguir los aprendizajes significativos.

El enfoque sobre protagonismo docente constituye un imperativo político y técnico para la L'ORÉAL/UNESCO Santiago. Es uno de los focos estratégicos del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe. (PRELAC, 2005)

En el primer capítulo “Funciones y competencias de los directores en los centros escolares de Iberoamérica”, se analizan las políticas relativas a los directivos de centros educativos: sus funciones, competencias y autonomía, a partir de las normatividades nacionales y, en algunos casos, también estatales o provinciales, utilizando como referente un marco conceptual construido sobre la gestión escolar y el liderazgo directivo. (OEI, 2017)

Como se presenta en el trabajo investigativo analizado, Lagos (2016) en su investigación titulada “Diseño de una intervención para mejorar el work engagement en empleados de tiendas de retail y su impacto en el desempeño a nivel organizacional”, define la importancia de optimizar el recurso humano, que muestre un desempeño eficiente y eficaz. Esta intervención conducirá a la capacitación para mejorar los recursos y capacidades del

personal. Desarrollando su ambiente de trabajo, esto es necesario para mejorar el rendimiento organizativo de la tienda debido al compromiso adecuado de los empleados.

Por otra parte, Delgado & Velasquez (2018) en su trabajo titulado “Influencia del engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de una agencia bancaria”, plantea la importancia de mantener la satisfacción laboral, reconociéndola como un pilar fundamental de la organización, en relación a la entidad financiera. El trabajo cobra relevancia, en función de establecer compromisos en la gestión del docente dentro del desempeño del aula, al cumplir un ciclo dentro de su proceso de enseñanza-aprendizaje. Planteando como primera dimensión alcanzar en el contexto del engagement, es establecer condiciones óptimas de trabajo, creando el ambiente en el que los colaboradores desarrollan sus actividades diarias, resulta pertinente al presente trabajo, al lograr la calidad de educación esperada en la Institución Educativa.

No obstante, Porras (2016), en su trabajo titulado “Influencia del coaching en el desempeño efectivo de las gestiones del personal administrativo de la universidad Metropolitana”, mantiene la objetividad de diagnosticar el efecto del coaching sobre la eficacia de la administración en la Institución Educativa. El estudio fue bibliográfico, explicativo, descriptivo y en el campo. En una muestra de 25 sujetos, se utilizó una encuesta para recopilar información. Los resultados fueron los siguientes: el 8% del personal administrativo conocen sobre el coaching, pero el 92% no lo sabe, el 80% del personal administrativo dice que su trabajo siempre afecta su desarrollo profesional, el 12% a veces y el 8% nunca. En conclusión, la Universidad que se encuentra como objeto de estudio introdujo un proceso de aprendizaje que no satisface las necesidades de sus empleados. Todo el aprendizaje basado en la experiencia ocurre cuando todo el personal participa en la capacitación. Las evaluaciones de desempeño son importantes porque ayudan a corregir los errores que ocurren en una organización.

Por otro lado, Marcillo (2014) en su investigación titulada “Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí”, donde mantiene la objetividad de mostrar la importancia de la aplicación, teoría de la gestión de la competencia humana en las organizaciones públicas del Ecuador. Los resultados incluyen un conjunto de construcciones teóricas derivadas directamente de datos proporcionados por sujetos sobre acciones y eventos que representan un compromiso de sus responsabilidades diarias. El

autor concluyó que la gestión de talentos humanos en las organizaciones públicas de Ecuador es muy sensible al concepto de la persona que los controla, a la filosofía implementada, a la tecnología utilizada y al entorno organizativo en el que trabajan, las organizaciones que influyen están vinculadas entre sí, creando formas de conducir y pensar que corresponden a la vida profesional de la organización. Los resultados de la narrativa se observaron según los encuestados, quienes afirmaron que el modelo de gestión competitiva era bueno en un 62%, en un nivel normal de 11% y en un 27% con un bajo nivel de gestión de talento humano.

Adicionalmente, Veloz (2017) en su trabajo titulado “Aplicación del coaching empresarial a nivel directivo para el mejoramiento del clima organizacional en la consultora líder mundial Adecco Ecuador”, dispone la objetividad la interpretación de lineamientos estratégicos para el uso del coaching y la mejora del clima organizacional en su objeto de estudio. La metodología utilizada mantiene un nivel explicativo, un enfoque cuantitativo. Enfocada a la utilización de la técnica de entrevista para los gerentes de la empresa y la técnica de investigación para los colaboradores, la población se sometió al procesamiento bajo la utilización de un cuestionario adecuado a la escala de Likert, lo que permitió concluir que el coaching debe generar los resultados de los cambios, el crecimiento personal y organizativo, el trabajo en equipo y el entorno laboral, y también generar más confianza con los directivos.

Por otra parte como lo menciona Flores, (2018) en el Ecuador se incrementó de 15% al 20%; es decir 5 puntos porcentuales en los últimos cinco años, respecto al conocimiento sobre coaching, lo que es buena señal para aplicar programas y talleres que beneficien a los trabajadores y de esa manera sean más eficientes en sus labores.

Cuando se habla sobre las bases teóricas de la variable coaching se dice que es una relación profesional que ayuda a las personas a producir resultados extraordinarios en sus vidas, carreras, negocios u organizaciones, ayudándoles a cerrar la brecha entre dónde están ahora y dónde quieren estar (Cuadri, 2015). Los coaching se asocian con sus clientes para diseñar la vida que desean, ponen de manifiesto la brillantez y los recursos propios de sus clientes para que puedan alcanzar la excelencia y crear vidas útiles y extraordinarias (Segui, 2014). Al crear claridad, el coaching mueve al interesado a la acción, acelerando su progreso al proporcionar mayor atención y conciencia de todas las posibilidades que existen para construir vidas satisfactorias.

La creciente popularidad del coaching ejecutivo es una respuesta para que los empleados puedan realizar sus actividades sin ningún tipo de convicción. Hoy en día, los ejecutivos pueden esperar inteligencia emocional y habilidades de los gerentes y colegas, los directivos de organizaciones están reconociendo un conjunto más sutil de competencias: la comunicación y las habilidades interpersonales necesarias para influir en los empleados, la adaptabilidad al cambio rápido y el respeto por personas de diversos orígenes (Baek, 2005).

Es entendido como una metodología centrada en el cliente, buscando su crecimiento a todo nivel, contando para ello con el acompañamiento personalizado de un experto que utiliza estrategias y herramientas efectivas para el fortalecimiento de competencias del usuario, que transformen su actuar en comportamientos efectivos (Llorden, 2014).

El rol del experto, es dinámico; sin embargo, la velocidad del proceso lo marca el cliente, quien finalmente evalúa la eficacia del mismo a través de los resultados obtenidos. Por ello, en realidad no cuenta la perspectiva del experto respecto de los resultados alcanzados, si estos no están en concordancia con la perspectiva del guiado (Zubiri, 2015).

Bajo su contexto Zegarra (2016) expresa:

Una relación poderosa y humana donde entrenadores entrenados ayudan a las personas a diseñar su futuro en lugar de ayudarlos a superar su pasado. . . los entrenadores ayudan a los clientes a crear visiones y objetivos para todos los aspectos de sus vidas y en la creación de múltiples estrategias para ayudar a lograr esos objetivos. Los coaches reconocen la brillantez de cada cliente y su poder personal para descubrir sus propias soluciones cuando se les brinda apoyo, responsabilidad y una consideración incondicional y positiva (2016, pág. 25).

El coaching es un proceso que tiene como objetivo mejorar el rendimiento y se centra en el "aquí y ahora" en lugar del pasado o el futuro distante, si bien hay muchos modelos diferentes de entrenamiento, aquí no estamos considerando al "entrenador como experto", sino al entrenador como facilitador del aprendizaje (Villavicencio & Ocaña, 2015).

Hay una gran diferencia entre enseñar a alguien y ayudarlo a aprender, en el coaching, fundamentalmente, el coach está ayudando a la persona a mejorar su propio desempeño, en otras palabras, ayudarlo a aprender (Campbell, 2017).

Los entrenadores honran al oyente como el experto en su vida y trabajo y creen que cada uno es creativo, ingenioso y completo. Sobre esta base, la responsabilidad del entrenador es:

- Descubra, aclare y alinee con lo que el cliente quiere lograr.
- Alentar el descubrimiento del cliente.
- Obtenga soluciones y estrategias generadas por el cliente.
- Mantener al cliente responsable.

Este proceso ayuda a los clientes a mejorar dramáticamente su perspectiva sobre el trabajo y la vida, mientras que mejoran sus habilidades de liderazgo y liberan su potencial. El coaching tiene un impacto en las personas y en los resultados empresariales. Diseñando una serie de actividades adaptadas a los problemas actuales o al problema relevante de la persona, para ayudar al ejecutivo a mantener un enfoque coherente y seguro, a medida que se fortalezca y maneje las deficiencias (Peterson & Kraiger, 2004).

El coaching organizativo y ejecutivo son procesos que desarrollan las capacidades de un líder para lograr objetivos profesionales y organizacionales. Un líder es un individuo que tiene el potencial de hacer una contribución significativa a la misión y el propósito de la organización. El coaching se lleva a cabo a través de interacciones de uno a uno y de grupo, impulsado por datos desde múltiples perspectivas, y se basa en la confianza y el respeto mutuo. Los individuos que reciben coaching y sus organizaciones trabajan en colaboración para ayudar a lograr los objetivos acordados del coaching (Perry, 2008).

Una persona aprende sobre hechos, no a través de un entrenador, sino de sí misma, estimulada por él. Por supuesto, el objetivo de la mejora del rendimiento es fundamental, pero el problema es encontrar la mejor manera de lograrlo. Proceso en el cual se explota el rendimiento de la persona con el objetivo principal de redireccionar sus esfuerzos en bien suyo y de la organización a la que pertenece. Consiste en contribuir para que aprendan en lugar de enseñarles. (Whitmore, 2011).

El coaching representa un efecto significativo en el rendimiento, las habilidades, el bienestar, el afrontamiento, las actitudes y la autorregulación. Las organizaciones lideradas mediante el coaching han reportado una serie de efectos positivos, que incluyen un mejor funcionamiento del equipo, una mejor relación con los empleados y un mayor compromiso (DiGirolamo, 2015).

Por consiguiente, se considera dimensiones al Diagnóstico situacional, desarrollo de habilidades y relaciones interpersonales. Donde la dimensión de diagnóstico situacional engloba todo lo relacionado al análisis de factores para determinar una realidad, que es muy necesario para tener una perspectiva u horizonte, la segunda dimensión desarrollo de habilidades va encaminada a la formación de disciplinas y la capacidad que tiene una persona para hacer correctamente y con facilidad determinada acción, y la dimensión de relaciones interpersonales hace referencia a todo lo relacionado con las actividades sociales, el trabajo en equipo, los niveles y formas de comunicación que debe primar en una empresa para la sana convivencia de sus miembros.

Los beneficios en la aplicación del coaching en el lugar de trabajo y el resultado final de la empresa. Dependiendo del enfoque del coaching, el empleado puede experimentar un aumento en las estadísticas de rendimiento o un crecimiento de la competencia en su desempeño profesional, lo que lo hace proactivo, lo alista para la identificación de oportunidades y en la planificación del desarrollo y su autodesarrollo. (Andrade, 2015).

Las organizaciones que tienen una sólida cultura de coaching también disfrutan de los empleados que expresan mayor satisfacción en el trabajo y mayores tasas de retención que las organizaciones que hacen menos coaching (Zuazo, 2014). Lo cual los conlleva a una sólida relación entre gerentes y empleados a través de sus conversaciones de coaching, evitando deserciones y mejorando su rendimiento.

Los gerentes que se enfocan en el coaching construyen y lideran equipos que están mejor preparados para implementar el cambio, ya que ya están enfocados en la mejora continua para su propio desempeño (Monroy, 2015).

Desde una perspectiva financiera, el coaching es mucho menos costoso para los presupuestos que la capacitación formal y muchas veces se obtiene lo mismo, y en ocasiones mayores recompensas (Arqueros, 2016).

El coaching no es una sesión de capacitación, pero ciertamente debería ser un método para reforzar lo que un empleado aprende en los cursos de capacitación. De hecho, es mucho más probable que los empleados que reciben entrenamiento de refuerzo después de una capacitación se recuerden e implementen los aprendizajes (Tandazo, 2015).

El coaching no es consejería, aunque a veces las conversaciones de coaching pueden incursionar en temas personales, ya que las vidas personales y profesionales de las

personas tienen un impacto mutuo (Cuellar, 2014). Por ejemplo, un empleado que está pasando por una ruptura también puede experimentar una caída en el rendimiento en ese momento, ya que una situación afecta a la otra. Una parte clave de la discusión es ayudar al empleado a darse cuenta de este impacto y planificar acciones para mantener un alto rendimiento en el trabajo mientras se resuelven los problemas personales (Lozano, 2015).

Al hablar de características fundamentales de un coaching empresarial mantiene un enfoque, donde la clave para una relación de coaching exitosa es la colaboración. El coach ya no dirige ni actúa de manera autoritaria, sino que colabora con el empleado para identificar, apuntar y planificar la mejora del rendimiento (Cortes, 2015). Esta es una razón por la que el entrenamiento en el lugar de trabajo puede ser una habilidad difícil de dominar para los gerentes, ya que la mayoría de ellos están acostumbrados a dirigir en lugar de lograrlo mediante el desarrollo de los empleados (García, 2017).

En esta situación, el entrenador actúa como facilitador para ayudar al empleado a conseguir la auto-realización en torno a las oportunidades de mejora al hacer preguntas de sondeo, y con frecuencia, difíciles, desafiando al empleado a pensar en sus objetivos, así como en la manera de alcanzarlos (Prizmic, 2014).

Benavides (2015) expresa que un coach exitoso debe mantener las características relativas a la confiabilidad en base de una buena relación basada en la confianza; inspirar seguridad que es lo que se debe propender en las conversaciones que se tienen en el entorno laboral, de tal forma que creen oportunidades de mejora; saber escuchar las necesidades de los empleados para lograr un rendimiento efectivo; el nivel de responsabilidad hace que el empleado identifique sus debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas que lo encamine a un cambio.

El objetivo del coaching es trabajar con el empleado para resolver problemas de rendimiento y mejorar el trabajo individual, del equipo y el departamento (Zapata & Caraballo, 2014).

Es importante capacitar a los empleados para que obtengan el mejor desempeño posible y establecerlos para que tengan éxito en el lugar de trabajo, al proporcionarles las herramientas que pueden usar para aumentar su conocimiento, mejorar sus habilidades y cultivar su voluntad de hacer el trabajo (Navarro & Riberas, 2015). De modo que el coaching es la retroalimentación continua entre el empleado y el coach con la intención de

trabajar en áreas de mejora y reforzar las fortalezas para sostener el progreso del desempeño del empleado. Antes de comenzar con el proceso de coaching, el coach debe tener en cuenta la mentalidad del individuo, el medio ambiente, identificación de conocimientos, habilidades y problemas de ejecución, preparación del empleado para ser entrenado, estilos de comunicación y aprendizaje para un coaching efectivo.

Para ser exitoso, un Coach requiere un conocimiento y comprensión del proceso, así como la variedad de estilos, destrezas y técnicas que son apropiadas para el contexto en el que se lleva a cabo el coaching (Armijos, 2015).

Los coaching tienen una especialidad o un nicho que determina a quién entrenan y cómo lo hacen. Se mide monitoreando cuándo y cómo los clientes logran lo que es más importante para ellos. A medida que los entrenadores adoptan nuevas habilidades, un cambio simple se mueve al frente y al centro (Linares, 2017).

Los entrenadores pasan de buscar la respuesta correcta a buscar la pregunta correcta. Los coaching pueden identificarse de acuerdo a su función, puede considerarse para prepararse para distintos roles en donde se manejan situaciones de prevención (Becart, 2015). Ser mejor, capaz de adaptarse a situaciones dinámicas, cambiantes o complejas es una capacidad clave para futuros roles, ya que los líderes a menudo se enfrentan a lo desconocido y ambiguo.

El tipo Coaching para la autoconciencia, centrados en desarrollar, la autorrealización mediante el uso de una evaluación de retroalimentación de 360 grados, los líderes pueden comparar la retroalimentación de otros con su propia percepción de sí mismos (Narvaez, 2015). Esto les brinda una comprensión más profunda de las fortalezas y oportunidades para que puedan elaborar un plan de acción para avanzar.

Se indica que, donde se crean compromisos proactivos de coaching, capacidades y se reducen las brechas de habilidades se desarrolla el liderazgo. Ya sea un ejecutivo que busca desarrollar habilidades de presencia, comunicación e influencia o líderes emergentes que se centran en fortalecer las relaciones y habilidades de liderazgo críticas, el coaching para desarrollar capacidades es un momento para reflexionar sobre planes concretos y acciones para mejorar (Chavez, 2014).

El análisis teórico de la variable engagement, surge de la proposición de roles y se define como un estado experiencial que acompaña a los "comportamientos de engagement personal" que involucran la canalización de energías personales hacia actividades físicas, cognitivas y emocionales. Los empleados comprometidos tienen un sentido de conexión energética y efectiva con sus actividades laborales y se ven a sí mismos como capaces de lidiar completamente con las demandas de su trabajo. Por implicación, el compromiso se evalúa mediante el patrón de las puntuaciones bajas en agotamiento y cinismo, y las puntuaciones altas en eficacia son indicativas de compromiso. (Schaufeli, Salanova, Gonzalez, & Bakker, 2002).

Las dimensiones de acuerdo a Schaufeli et al. (2002) se encuentran definidos bajo el concepto de un estado mental relacionado con el trabajo, el mismo que se asocia al vigor, dedicación y absorción. Si se detalla cada uno; la dimensión de vigor se centra en los altos niveles de energía y resistencia mental mientras se realiza una actividad y con ello nace el deseo por emplear todo el esfuerzo para desempeñarlo al máximo, aún cuando se vuelva complejo. Mientras que la dimensión dedicación se manifiesta por la participación de índole académica, haciendo hincapié a sentimientos como el entusiasmo, inspiración, orgullo y amor por los desafíos. Y la dimensión absorción hace alusión al nivel de concentración en el trabajo, llegando a experimentar que el tiempo se va volando, y esto se da a consecuencia de un alto estado de disfrute, llegando a generar dificultad al momento de interrumpir dicha conexión.

El engagement de los empleados es un enfoque en el lugar de trabajo que resulta en las condiciones adecuadas para que todos los miembros de una organización den lo mejor de sí cada día, comprometidos con los objetivos y valores de su Institución, motivados para contribuir al éxito de la misma, con un mayor sentido de su propio bienestar (Lopez & Chiclana, 2017).

Los empleados que aplican la teoría del engagement con su trabajo y se comprometen con sus organizaciones brindan a las empresas ventajas competitivas cruciales, que incluyen una mayor productividad y una menor rotación de empleados. Por lo tanto, no es sorprendente que las organizaciones de todos los tamaños y tipos hayan invertido sustancialmente en políticas y prácticas que fomenten la participación y el compromiso en sus fuerzas laborales (Vance, 2012).

También se ve como un enfoque que aumenta las posibilidades de éxito empresarial, contribuyendo al rendimiento, la productividad y el bienestar individual y organizacional (Carrie, 2015).

La importancia del engagement de los empleados se basa en estrategias de compromiso de sus colaboradores, donde se trata de reducir la rotación de personal, mejorar la productividad y la eficiencia, esto se ve reflejado en los clientes, en los cuales se genera una tasa más alta de satisfacción. Lo más importante es que los empleados comprometidos se sientan en un ambiente laboral óptimo, al sentirse involucrados, infunde todo lo que haces con propósito, energía y entusiasmo (Blasco, 2014).

El compromiso es la capacidad de estar presente, enfocado y energizado. Las personas comprometidas van más allá de lo que la organización a la que pertenecen espera de ellos, dado que se sienten parte de un propósito más grande. Asso (2015) manifiesta que el propósito es la base del engagement, es el elemento vital que hace posible una organización comprometida, una cultura comprometida, propósito para involucrarse, exista transparencia y acción.

Las empresas funcionan mejor cuando los empleados están satisfechos y tienen ese sentido de responsabilidad, por lo que es importante comparar y medir constantemente tanto la satisfacción como el compromiso entre los empleados para alcanzar los objetivos comerciales.

El compromiso de los empleados es crítico para cualquier organización. La competencia, la autonomía y la relación psicológica que son necesidades que, motivan al individuo a iniciar un comportamiento esencial para la salud mental y el bienestar; si está satisfecho, puede conducir a una función y crecimiento óptimos, de manera que se ha encontrado que las necesidades básicas de satisfacción están directamente relacionadas con la dedicación de los empleados (Osborne & Hammoud, 2017).

Es imperativo implementar una estrategia sistemática para rastrear y mejorar el engagement de los trabajadores con el fin de garantizar que una empresa o Institución Educativa esté creando una cultura en la que los empleados no solo estén satisfechos, sino que estén realmente comprometidos con la misión y los objetivos de la organización (Palacios, 2014). La importancia radica en la complacencia y compromiso de los empleados.

El compromiso es una importante variable de recursos humanos para la mayoría de las organizaciones. Ayuda a la Empresa a ofrecer un rendimiento superior y obtener una ventaja competitiva, los empleados comprometidos hacen un esfuerzo adicional, aprenden más rápido, y son más creativos (Medrano & Ortiz, 2015). Además, el compromiso es un buen predictor de la satisfacción del cliente, la retención de personal, la productividad y la rentabilidad.

El engagement de los empleados se ha convertido en una de las principales prioridades comerciales para los altos ejecutivos, los líderes empresariales saben que tener una fuerza laboral de alto rendimiento es esencial para el crecimiento y la supervivencia. Reconocen que una fuerza laboral altamente comprometida puede aumentar la innovación, la productividad y el rendimiento final al tiempo que reduce los costos relacionados con la contratación y la retención en mercados de talento altamente competitivos (Harvard, 2013).

Un trabajador altamente incentivado y motivado llega al siguiente nivel. Los empleados comprometidos se concentran en los objetivos de la organización y en los resultados que la empresa espera de ellos. Tienen la sensación de que realmente pueden contribuir al éxito de su Empresa y que todas sus capacidades están siendo utilizadas.

Los altos niveles de compromiso promueven la retención de talento, fomentan la lealtad de los clientes y mejoran el rendimiento de la organización y el valor de las partes interesadas. Lopez & Garcia (2015) sostiene que para obtener un gran engagement es óptimo considerar la conexión del personal a la Misión de la organización, medir su responsabilidad y predisposición con regularidad; mostrar el compromiso en un enfoque permanente a partir de un apoyo al bienestar de los empleados; escuchar al equipo en sus puntos de vista; tomar acción a partir de las opiniones en las encuestas.

Las Instituciones deben establecer las diferencias entre trabajadores comprometidos y no comprometidos, al realizar investigaciones sobre el comportamiento de los empleados, los clasifican según el nivel de responsabilidad, pero han utilizado una terminología diferente al hacerlo.

Los trabajadores no comprometidos no sienten una conexión real con sus colaboradores y tienden a hacer lo mínimo. La desconexión puede manifestarse de varias maneras comunes, una falta de voluntad para participar en eventos sociales dentro y fuera de la oficina o una tendencia a esconderse de sí mismo, aparte de sus compañeros. Se hace más

evidente cuando alguien que normalmente es extrovertido y entusiasta parece quedarse en el camino y no tiene nada positivo que aportar (Alvarez, 2016). Pueden resentirse de sus trabajos, tienden a quejarse con los compañeros y bajan la moral del departamento (Mehech, 2016).

Las actuaciones que se pueden presentar entre los empleados comprometidos y no comprometidos; denota establecer la diferencia entre engagement y la satisfacción laboral, términos que se usan por separado, sin embargo, la investigación ha revelado que, si bien hay una cierta superposición en los impulsores del compromiso y la satisfacción, también hay diferencias clave en los componentes que determinan cada uno (Candia, Castro, & Sánchez, 2017).

El comportamiento comprometido es persistente, proactivo y adaptable en formas que amplían los roles de trabajo según sea necesario (Zurita & Ramirez, 2014). Los empleados comprometidos van más allá de las descripciones de puestos, por ejemplo, en la prestación de servicios o la innovación.

Mientras que los empleados comprometidos se sienten enfocados con un sentido de urgencia y se concentran en cómo abordan lo que hacen, los empleados satisfechos, en cambio, se sienten agradables, contentos y gratificados (Messarina, 2018). El nivel de satisfacción laboral de los empleados en una organización a menudo se relaciona con factores sobre los cuales tiene control (como pago de salarios, beneficios y seguridad laboral).

Dentro de los roles de los recursos humanos y la gestión, el engagement de los empleados aumenta dramáticamente cuando las experiencias diarias de ellos incluyen relaciones positivas con sus supervisores directos o gerentes (Salcedo, 2015). Los comportamientos de los supervisores directos de un empleado que se han correlacionado con el compromiso del empleado incluyen:

- Estos elementos se relacionan con lo que el empleado recibe (por ejemplo, expectativas claras, recursos), lo que el empleado brinda (por ejemplo, las contribuciones individuales), si el individuo se integra en la organización (por ejemplo, en función de la misión de la empresa y los compañeros de trabajo) y si el empleado tiene la oportunidad de crecer (por ejemplo, al obtener retroalimentación sobre el trabajo y las oportunidades para aprender).

- Los empleados disfrutan de una buena relación con su supervisor.
- Los empleados tienen el equipo necesario para hacer bien el trabajo.
- Los empleados tienen la autoridad necesaria para cumplir bien su trabajo.
- Los empleados tienen libertad para tomar decisiones de trabajo.

El engagement de los empleados está influenciado por muchos factores, desde la cultura del lugar de trabajo, la comunicación organizacional y los estilos de gestión hasta la confianza y el respeto, el liderazgo y la reputación de la empresa. En combinación e individualmente, los profesionales y gerentes de recursos humanos desempeñan roles importantes para garantizar el éxito de las iniciativas de compromiso de los empleados de la organización (Salanova, 2014).

El papel de talento humano para fomentar una cultura de compromiso, los recursos humanos deben liderar el camino en el diseño, medición y evaluación de políticas y prácticas proactivas en el lugar de trabajo que ayuden a atraer y retener talento con las habilidades y competencias necesarias para el crecimiento y la sostenibilidad (Martinez M., 2014).

El papel de los directivos, los gerentes intermedios desempeñan un papel fundamental en el compromiso de los empleados, creando una relación respetuosa y de confianza con sus informes directos, comunicando los valores de la compañía y estableciendo expectativas para el día a día de cualquier organización (Llorens, 2015). Si los ejecutivos de una organización y los profesionales de recursos humanos quieren que los gerentes sean responsables de los niveles de compromiso, deben:

- Asegurarse de que los gerentes y empleados tengan las herramientas para hacer su trabajo correctamente.
- Dar a los gerentes la autoridad apropiada.
- Direccional los esfuerzos de desarrollo de liderazgo. Transmitir la misión y visión corporativa y que ayuden a transformar la organización.

Para el desarrollo y el cumplimiento del engagement en los empleados que permita aumentar los niveles de compromiso, se debe considerar cuidadosamente el diseño de las iniciativas de estos mismos (Bakker, 2015).

A medida que los profesionales de recursos humanos consideran adoptar o modificar prácticas o iniciativas para aumentar su compromiso, deben basar las decisiones de inversión en datos sólidos y crear una cultura de responsabilidad.

Luego de haber expuesto las bases teóricas se plantea la siguiente formulación del problema ¿De qué manera la propuesta de un programa de coaching contribuirá en el engagement en los docentes de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado, Durán - Ecuador 2019?

El objetivo es detectar los problemas que se presentan en la Institución para buscar soluciones a dichos inconvenientes, logrando así detectar los puntos más relevantes dentro de la investigación, de tal manera que la creación del diseño de un programa de coaching sea lo más acorde a su realidad y permita su óptimo funcionamiento. Partiendo que hay personal con varios años de antigüedad, otros medianamente antiguos y nuevos, de diferentes edades; lo que lleva a jugar un papel primordial la colaboración entre colegas para el bienestar de la comunidad educativa.

Sin duda el coaching es uno de los métodos que toda empresa necesita, puesto que ayuda a la consecución de los objetivos y metas a corto y largo plazo, trabajando con diversas técnicas que aportan al individuo de manera positiva.

La problemática se justifica dado que el personal docente de la unidad educativa, carece de un empoderamiento de la aplicación de las políticas educativas, emanadas desde el Ministerio de Educación del Ecuador.

Desde el Ministerio de Educación se han direccionado la aplicación de los estándares de calidad educativa, en donde se destaca 16 indicadores que los docentes deben cumplir en su desempeño profesional y es a través del engagement Institucional que se logrará un empoderamiento eficaz, de tal forma que desarrollen su desempeño docente con la calidad que se requiere. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2017)

Desde el campo de las Auditorías Educativas, se conoce que los desempeños docentes no logran los indicadores de calidad deseados, en donde las evidencias de su quehacer educativo, poco se transparenta. El ámbito de las capacitaciones del personal docente es muy bajo lo cual se pone de manifiesto en forma directa con la calidad de las clases que imparten. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2016)

Objetivo general

Diseñar un programa de coaching para contribuir en el engagement en los docentes de la Unidad Educativa “Eloy Alfaro”, durante el período lectivo 2019.

Objetivos específicos

- Determinar el nivel de relación entre el coaching y engagement en los docentes de la Unidad Educativa “Eloy Alfaro”, Durán - Ecuador 2019.
- Describir el nivel de engagement en los docentes de la Unidad Educativa “Eloy Alfaro” durante el período lectivo 2019.
- Describir el nivel de engagement en sus dimensiones vigor, dedicación y absorción en los docentes de la Unidad Educativa “Eloy Alfaro” durante el período lectivo 2019.

Hipótesis

Ha1: La propuesta de un programa de coaching está dotada de datos generales, justificación, fundamentación, objetivos, materiales, evaluación, estructura, que contribuye en el engagement en los docentes de la Unidad Educativa “Eloy Alfaro”, durante el período lectivo 2019.

Ho1: La propuesta de un programa de coaching no está dotada de datos generales, justificación, fundamentación, objetivos, materiales, evaluación, estructura, que contribuye en el engagement en los docentes de la Unidad Educativa “Eloy Alfaro”, durante el período lectivo 2019.

Hipótesis específica

Ha2: Existe relación significativa entre engagement y coaching en docentes de la Unidad Educativa “Eloy Alfaro”, Durán - Ecuador 2019.

Ho2: No existe relación significativa entre engagement y coaching en docentes de la Unidad Educativa “Eloy Alfaro”, Durán - Ecuador 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

En función del propósito

Como lo señala Garza (2007) Por su propósito es una investigación teórica o pura, porque parte de un marco teórico y busca incrementar los conocimientos, permitiendo la formulación o modificación de nuevas teorías. (pág. 14)

Por su nivel de profundidad

Se trabajará con un tipo de investigación Descriptiva, propositiva, tomando en cuenta la información recolectada con anticipación en el marco conceptual que permitirá como punto de partida conocer las realidades sobre el sector a investigar y en las que destacan características básicas para tener un acercamiento y así dar inicio con la investigación; presentar interpretaciones correctas con la información obtenida tanto en fuentes primarias y secundarias, y finalmente poder plantear un programa eficaz en la Institución. (Malhotra, 2008, pág. 82)

Según el tipo de inferencia

Es hipotético deductivo porque parte de la observación de un fenómeno, planteando así un problema, el mismo que permitirá la creación de hipótesis que faciliten el entendimiento de las causas, mediante la deducción de consecuencias. (Bernal, 2010, pág. 60)

Diseño de la investigación

El diseño de investigación es no experimental, debido que no se manipulan deliberadamente las variables. Consiste en la observación, tal cual como ocurre en su contexto natural para luego analizarlos. . (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010, pág. 149)

Según la naturaleza de los datos

La investigación tendrá un enfoque mixto, debido que se usarán recursos para la recopilación de información de manera cuantitativa y cualitativa, que prueben con herramientas estadísticas las hipótesis planteadas y de manera abierta la percepción de los docentes. (Bernal, 2010, pág. 60)

Según el período de tiempo

Es transversal simple, dado que recolecta datos de una sola muestra en un período corto y en determinado tiempo. (Malhotra, 2008, pág. 84)

Fuentes de información

Se utilizarán dos fuentes en la que se obtendrá la información necesaria para llevar a cabo la investigación de manera complementaria y justificando los factores que se desencadenan en la forma de trabajo de los docentes. De la misma manera se utilizará información primaria para el levantamiento de los datos de acuerdo a los objetivos de la investigación, entrevistas a expertos que justifiquen de manera científica los puntos a considerar y opiniones de los docentes. (Malhotra, 2008, pág. 106)

Tabla 1

Fuentes de Información para la Investigación

FUENTES DE INFORMACIÓN SECUNDARIA

Periódicos
Revistas Especializadas
Libros

FUENTES DE INFORMACIÓN PRIMARIA

Encuesta a Docentes de la Unidad Educativa “Eloy Alfaro”
Focus Group a docentes

Elaborado por: Autor, 2019

Tipos de datos

Es importante reconocer los tipos de datos que se necesitan en la recolección de información para la investigación, destacando los tipos de investigación mixta como fuentes primarias, tales como el método cuantitativo aplicando la encuesta y el cualitativo con las entrevistas a profundidad e información secundaria para el análisis de factores externos para la investigación.

La recolección de información necesaria para determinar los perfiles docentes que influyen en dicho comportamiento en el puesto de trabajo de acuerdo a factores internos, externos y motivadores. De tal modo que se pueda evaluar y formar los futuros modelos para la creación de un programa de coaching eficaz.

2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 2
Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Instrumentos
Variable 1: Programa de Coaching	Proceso en el cual se explota el rendimiento de la persona con el objetivo principal de redireccionar sus esfuerzos en bien suyo y de la organización a la que pertenece. Consiste en contribuir para que aprendan en lugar de enseñarles. Whitmore, J. (2011)	Proceso que será medido a través de las diferentes etapas que consta el programa, tales como diagnóstico, desarrollo de habilidades y manejo de las relaciones en el lugar de trabajo.	Diagnóstico Situacional Desarrollo de habilidades Relaciones interpersonales	• Plan de convivencia institucional	Ordinal	Cuestionario
				• Liderazgo • Toma de decisiones • Empoderamiento personal • Aprendizaje continuo • Trabajo en Equipo • Comunicación efectiva	Ordinal Nominal Ordinal Nominal	Cuestionario Entrevista (Focus Group) Cuestionario Entrevista (Focus Group)

Fuente: Elaborado por la autora

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Instrumentos
Variable 2: Engagement	Se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular. (Schaufeli, Salanova, González – Roma y Bakker 2002)	Es un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por Vigor, Dedicación y Absorción.	Vigor	• Esfuerzo en el Trabajo	Ordinal	Cuestionario Entrevista (Focus Group)
			Dedicación	• Propósito Trabajo • Visión de reto	Ordinal Nominal	Cuestionario Entrevista (Focus Group)
			Absorción	• Inspiración • Concentración • Placer por el Trabajo	Ordinal Nominal	Cuestionario Entrevista (Focus Group)

Fuente: Elaborado por la autora

2.3. Población, muestra y muestreo

Definición de la población y perfil de aplicación

Definición población

Como lo señala (Arias, 2012) “Se llama población al conjunto determinado o indeterminado de sujetos, o elementos con características similares hacia lo que se generalizara el estudio estableciendo conclusiones, haciendo hincapié en el problema y el motivo del porqué de la investigación”.

En este sentido se realizará una investigación no probabilística y el tipo de muestreo es por conveniencia.

Por lo tanto, la población de estudio son los 115 docentes de la U.E. “Gral. Eloy Alfaro Delgado”, que pertenecen a la jornada matutina, vespertina y nocturna, y cuya Institución se encuentra ubicada al norte del cantón Durán en la provincia del Guayas y situado en Guayaquil- Ecuador.

Definición muestra censal

Este aspecto de la muestra, lo define Arias (2012) como “el subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (pág. 84).

La muestra es la totalidad de la población a investigar, denominada muestra censal porque se va a considerar a todos los docentes de la U.E. “Eloy Alfaro”, es decir 115 docentes.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se utilizarán las siguientes técnicas para la investigación:

- ✓ Encuesta: Se aplicará a 115 docentes de la U.E. “Gral. Eloy Alfaro Delago” cuya medición será mediante la escala de Likert.
- ✓ Focus Group: La finalidad es recopilar información valiosa sobre su comportamiento, métodos de trabajo y el manejo de relaciones interpersonales.

Instrumentos de recolección de datos

- Para la Encuesta se usará como instrumento un cuestionario.
- Para el Focus Group a docentes se usará un banco de preguntas estructuradas y una dinámica de trabajo en equipo.

Validez

Para la validación se requerirá la opinión de 3 expertos en el área, cumpliéndose los parámetros de pertinencia, relevancia, claridad y apoyados en los objetivos planteados en la investigación.

Tabla 3

Validación por expertos

Nº	Datos del experto	Nivel de validez
1	Mgtr. Sabrina Rojas Dávila	Excelente
2	Mgtr. Juan Arturo Moreira	Excelente
3	Mgtr. Carlos Luis Torres	Excelente

Elaborado por: Autor, 2019

Confiabilidad

Para la prueba piloto se desarrolló un cuestionario de 19 preguntas, las mismas que se realizaron a 20 personas, usando el programa Spss para medir la fiabilidad del trabajo mediante el Alfa de Cronbach. El mismo que dio el siguiente resultado.

Tabla 4

Índice de confiabilidad. Prueba piloto

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,891	,893	19

Fuente: Análisis en Spss

Basado en el análisis del coeficiente de Alfa de Cronbach, al dar un resultado de 0,891 se ubica en la categoría de Bueno. Puesto que entre más cerca de 1 está, más alto es el grado de confiabilidad.

Para el análisis de resultados se realizó la investigación de campo a 115 docentes de la Unidad Educativa “Eloy Alfaro”, con un cuestionario de 19 preguntas, para el cual se usó el programa Spss para medir la fiabilidad del trabajo mediante el Alfa de Cronbach. El mismo que dio el siguiente resultado.

Tabla 5

Índice de confiabilidad. Instrumento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,772	,807	19

Fuente: Análisis en Spss

Basado en el análisis del coeficiente de Alfa de Cronbach, al dar un resultado de 0,772 se ubica en la categoría de Bueno. Puesto que entre más cerca de 1 está, más alto es el grado de confiabilidad.

2.5. Procedimiento

El proceso de investigación se realizó mediante 2 herramientas: encuestas y focus group.

Cuantitativo

Encuesta

La base de estudio es 115 docentes de la U.E. “Eloy Alfaro” situada al norte del cantón Durán.

Para esta evaluación se contó con el apoyo de una persona, que tiene experiencia en el levantamiento de información, la misma que se llevó a cabo en 3 días definidos entre el lunes 10, martes 11 y miércoles 12 de junio del presente año, a la salida de su jornada laboral para evitar interrupciones en sus horas de clase.

Cualitativo

Se recopiló la información necesaria de manera más específica y abierta, cuyas respuestas fueron de gran valor para el análisis de los resultados cualitativos.

Focus Group a docentes

El focus group o grupo focal fue dirigido a 8 docentes de la U.E. “Eloy Alfaro”. La reunión se llevó a cabo el día martes 18 de Junio del 2019, a la 1:30 PM, la misma que tuvo una duración de una hora y media aproximadamente.

2.6. Método de análisis de datos

Se registró la información recopilada mediante la aplicación de un cuestionario y guía de preguntas abiertas dirigidas a los docentes de la U.E. “Eloy Alfaro”, básicamente los datos fueron analizados y relacionados de acuerdo a los indicadores y dimensiones de estudio. Para los datos del cuestionario, inicialmente se utilizó una hoja de cálculo del programa Excel y posteriormente se procesó la información en el programa estadístico Spss versión 25, así mismo para los datos obtenidos de la guía de preguntas se analizó de forma meticulosa cada respuesta de acuerdo a patrones identificados, debido a su naturaleza.

2.7. Aspectos éticos

El código ético está basado en una serie de fundamentos clave, que determinan sus líneas maestras sobre la actuación y el comportamiento de la persona encargada de la investigación en el desarrollo de su trabajo. (Martinez J. F., 2018, pág. 73)

Con esta definición se puede indicar que los aspectos éticos se enfocan en todos los lineamientos que guardan relación con las normas o estatutos para una adecuada recolección y manejo de los datos.

Esto indica que se debe cumplir lo siguiente:

- ◆ Proteger la confidencialidad en la investigación. Garantizar que la información, correspondencia y documentos personales relacionados con el caso sean confidenciales y solo sean mostrados y discutidos con personas

autorizadas. Esto también se relaciona con la protección del derecho a la privacidad de los individuos.

- ◆ El deber de investigar es asegurar la protección de datos personales de los participantes, y cuyos datos serán utilizados sólo para el estudio y no para otro fin.
- ◆ Ser específicos en lo que se requiere al momento de elaborar los test.
- ◆ Actuar con transparencia respecto al muestreo y la publicación de resultados.
- ◆ Utilizar únicamente métodos legales para obtener información y evidencias.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivos

Tabla 6

Correlación y nivel de significancia entre la variable Coaching y Engagement

		Coaching	Engagement
Coaching	Coeficiente de correlación	1,000	,403**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	115	115
Engagement	Coeficiente de correlación	,403**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	115	115

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Descripción:

Como se evidencia en la tabla 6, el coeficiente de correlación de la Rho de Spearman es 0,403 y según el baremo de estimación, es una correlación moderada positiva, así mismo se aprecia que el p_valor es menor al 0,01 por lo tanto se confirma que si existe correlación moderadamente significativa entre coaching y engagement, en los docentes de la Unidad Educativa “Eloy Alfaro”, Durán - Ecuador 2019.

Tabla 7

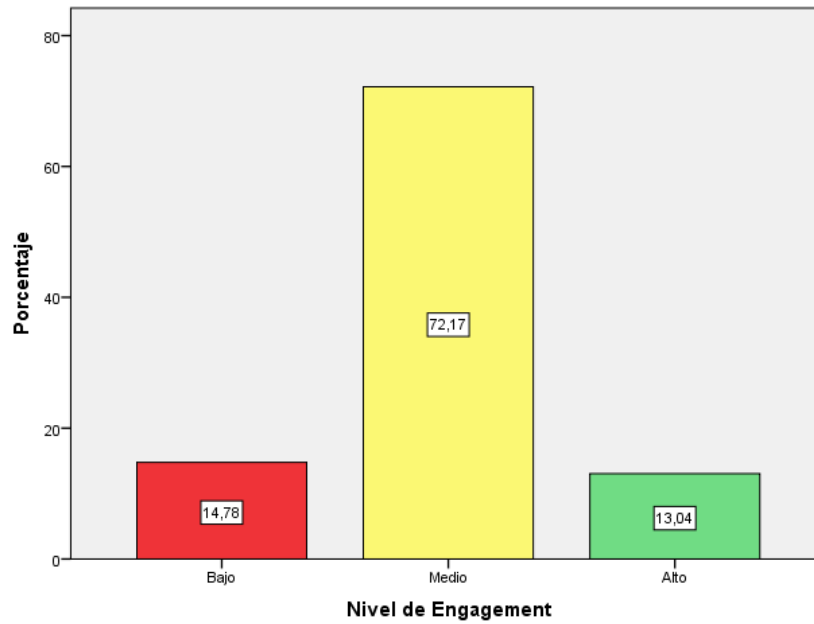
Engagement en docentes de la Unidad Educativa “Eloy Alfaro”, Durán - Ecuador 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	14,8
Medio	83	72,2
Alto	15	13,0
Total	115	100,0

Fuente: datos del cuestionario para profesores

Figura 1

Distribución porcentual de la variable engagement



Interpretación:

En la tabla 7 se observa que el nivel de engagement en los docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro, Durán - Ecuador 2019, de 115 evaluados, un 72 % (83) se ubican en nivel medio, un 15% (17) en un nivel bajo mientras que sólo un 13 % (15) se ubican en nivel alto.

Tabla 8

Nivel de las dimensiones de Engagement en docentes de la Unidad Educativa “Eloy Alfaro”, Durán - Ecuador 2019.

	Vigor		Dedicación		Absorción		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válidos	Bajo	30	26,1	48	41,7	32	27,8
	Medio	48	41,7	55	47,8	62	53,9
	Alto	37	32,2	12	10,4	21	18,3
	Total	115	100,0	115	100,0	115	100,0

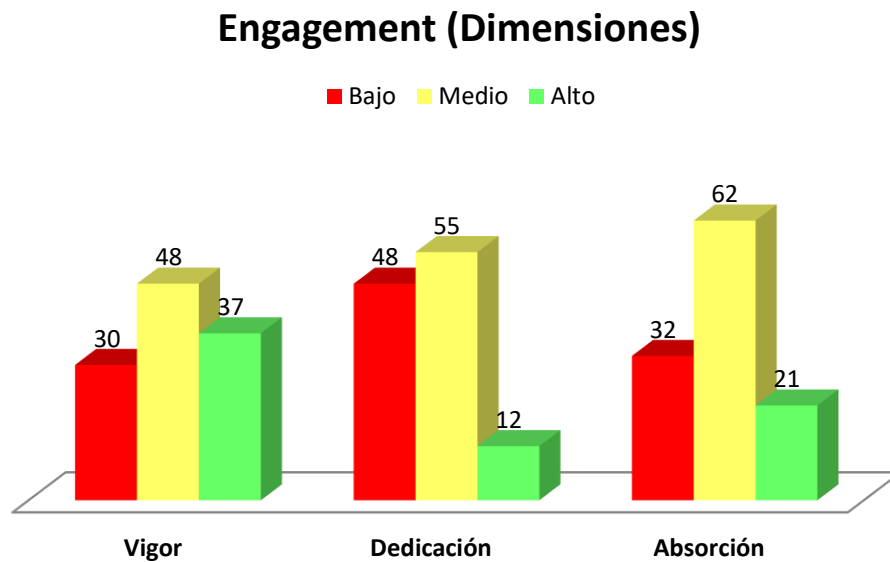
Fuente: datos del cuestionario para profesores

Descripción:

Como se aprecia en la tabla 8 en la dimensión vigor, el 42% (48) se ubica en nivel medio, en la dimensión dedicación, el 48% (55) se posiciona en nivel medio y en la dimensión absorción el 54% (62) se ubica también en nivel medio.

Figura 2

Distribución porcentual de las dimensiones de la variable engagement



RESULTADOS DEL FOCUS GROUP

Dentro de la investigación cualitativa, exclusivamente en el Focus group o Grupo focal dirigido a 8 docentes se destacaron las siguientes respuestas.

Tabla 9

Resultados del Focus Group

Análisis de la institución	
Fortalezas	Debilidad
<ul style="list-style-type: none">• La experiencia• El conocimiento• La constancia	<ul style="list-style-type: none">• No han ampliado sus instalaciones para abastecer a la cantidad de estudiantes.

Motivación	
Sugieren	Se debe evitar
<ul style="list-style-type: none"> • Delegar funciones o responsabilidades a diversos docentes. • Fomentar la participación activa de cada miembro. 	<ul style="list-style-type: none"> • No establecer el peso en un grupo limitado. • Regular la carga para evitar saturación.
Relaciones	
En el presente	En el pasado
<ul style="list-style-type: none"> • Buena, tratan de llevarse bien con todos. • De manera general no ven como rival a ningún compañero. • Si han notado rivalidad en ciertos compañeros que no estaban presentes en la entrevista grupal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Surgían problemas entre colegas, por una compañera que ya no forma parte de la Unidad Educativa.
Presión en el trabajo	
Respuesta correcta	Respuesta incorrecta
<ul style="list-style-type: none"> • Respiraciones profundas, para calmarse y dar una respuesta apropiada y hablar con sutileza, evitando así continuar con una reacción negativa. • Que no se debe actuar por impulso sino de forma acertada. • Apoyar con la meditación. • No dejar acumular las tareas, y aquellas que surgen inesperadamente tratar de realizarlas en una hora que no interfiera con su tiempo en familia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ofuscarse, trabajar rápido y hacer un trabajo con muchos errores, que a la larga les quita más tiempo porque deben empezar de nuevo.

Puntos fuertes	
Habilidad	Se manifiesta
<ul style="list-style-type: none"> • Proactividad • Entusiastas • Motivadores • Cordialidad entre colegas 	<ul style="list-style-type: none"> • Tienen iniciativa para desenvolverse y desarrollar todas sus capacidades, anticipándose a problemas cotidianos y futuros. • Amor a la profesión, el don de enseñar. • La paciencia y el carisma que tienen para tratar con niños y jóvenes. • Un abrazo, una sonrisa, una palabra de aliento, un gesto e incluso un ¿Cómo te sientes? Esto permite florecer la comunicación.

Capacitaciones	
Realidad	Expectativa
<ul style="list-style-type: none"> • No hay un programa de incentivos. • Se capacitan regularmente. • No han participado en programas de coaching como uno detallado y específico dirigido a todos los docentes de la U.E. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento de tipo afectivo, un certificado, un agradecimiento sea en privado o en público y que se lo felicite por su participación y excelente labor. • Reconocimiento de tipo económico es un buen incentivo. • Les gustaría que se aplique un programa de coaching en la Institución.

Fuente: datos del cuestionario para profesores

Para concluir esta fase se mencionó los temas que los docentes consideran se deben aplicar, siendo los de mayor relevancia el de relaciones interpersonales, laborales y motivacionales, dado que, al trabajar con niños, docentes, padres de familia y la comunidad educativa, amerita dicho interés.

IV. DISCUSIÓN

Desde el análisis bibliográfico referente al coaching, tal como refiere Whitmore (2011), el coaching organizativo y ejecutivo es un proceso que desarrolla las capacidades de un líder para lograr objetivos profesionales y organizacionales, con el fin de lograr un tributo a la consecución de la misión Institucional, ya sea llevado a cabo en forma individual o corporativa. En lo referente al engagement Schaufeli et al. (2002) expresan, que los docentes comprometidos tienen un sentido de conexión poderosa y efectiva con sus actividades laborales y se ven a sí mismos como capaces de lidiar completamente con las demandas de su trabajo. Es a partir de la encuesta aplicada a los docentes que se evidencia en la tabla 6, el coeficiente de correlación de la Rho de Spearman es 0,403 y según el baremo de estimación, es una correlación moderada positiva, así mismo se aprecia que el p_valor es menor al 0,01 por lo tanto se confirma que sí existe correlación moderadamente significativa entre coaching y engagement, en los docentes de la Unidad Educativa “Eloy Alfaro”, Durán - Ecuador 2019

Al describir el nivel de engagement en los docentes de la U.E., se obtuvo el resultado que se ve en la tabla 7, donde se observa que el nivel de engagement de los 115 docentes evaluados, un 72 % (83) se ubican en nivel medio, un 15% (17) en un nivel bajo mientras que sólo un 13 % (15) se ubican en nivel alto; lo que va de la mano con lo manifestado por Blasco (2014), quien destaca la importancia del compromiso de los empleados, las cuales se basan en estrategias, donde se trata de reducir la rotación de personal, mejorar la productividad y la eficiencia, esto se ve reflejado en el nivel educativo de los estudiantes así como el desempeño profesional del docente con entusiasmo. Lo cual justifica el planteamiento de las sesiones para fortalecer el vínculo de colaboración entre docentes, relaciones interpersonales y desarrollo de habilidades.

Concordante con lo expresado en líneas anteriores, el engagement de los trabajadores es crítico para cualquier organización, por lo que la competencia, la autonomía y la relación psicológica, cuyas necesidades, motivan al individuo a iniciar un comportamiento esencial para la salud psicológica y el bienestar de un ser humano y, si está satisfecho, puede conducir a una función y crecimiento óptimos, dado que se ha encontrado que las necesidades básicas de satisfacción están directamente relacionadas con la dedicación de los empleados (Osborne & Hammoud, 2017)

Al referirnos a los niveles de las dimensiones de engagement de Schaufeli et al. (2002), en el análisis literario la dimensión de vigor se centra en los altos niveles de energía y resistencia mental mientras se realiza una actividad y con ello nace el deseo por emplear todo el esfuerzo para desempeñarlo al máximo, aún cuando se vuelva complejo. Como resultado de la encuesta aplicada se ha ubicado en el nivel medio con un 42% (48), lo cual se observa en la tabla 8.

Mientras que la dimensión dedicación se manifiesta por la participación de índole académica, haciendo hincapié a sentimientos como el entusiasmo, inspiración, orgullo y amor por los desafíos. El resultado está en el rango del 48% (55) ubicándose en el nivel medio.

Y la dimensión absorción hace alusión al nivel de concentración en el trabajo, llegando a experimentar que el tiempo se va volando, y esto se da a consecuencia de un alto estado de disfrute, llegando a generar dificultad al momento de interrumpir dicha conexión. El resultado de la encuesta reflejó, el 54% (62) de los docentes se ubica también en nivel medio.

De los resultados anteriores queda descrito que las tres dimensiones del engagement que ponen de manifiesto los docentes, llega a la media, lo que se refleja en los niveles de participación en proyectos de innovación que por su cuenta ponen en marcha en el desempeño docente, por ejemplo. Al analizar la dedicación que ponen para su participación activa en procesos de capacitación, medianamente lo hacen con entusiasmo, inspiración o sentido de pertenencia. En el mejor de los casos la inspiración de autoformación está en relación directa con la mejora salarial, más no, los incentivos no económicos, como un proceso de inversión para la mejora continua.

Resaltando las dimensiones de acuerdo a Schaufeli et al. (2002) se encuentran definidos bajo el concepto de un estado mental relacionado con el trabajo, el mismo que se asocia al vigor, dedicación y absorción. Por lo que el engagement de los empleados es un enfoque en el lugar de trabajo que resulta favorable en las condiciones adecuadas para que todos los miembros de una organización den lo mejor de sí cada día, comprometidos con los objetivos y valores de su empresa, motivados para contribuir al éxito de la organización, con un mayor sentido de su propio bienestar (Lopez & Chiclana, 2017).

Los empleados que aplican la teoría del engagement con su trabajo y se comprometen con sus organizaciones brindan a las empresas ventajas competitivas cruciales, que incluyen una mayor productividad y una menor rotación de empleados. Por lo tanto, no es sorprendente que las organizaciones de todos los tamaños y tipos hayan invertido sustancialmente en políticas y prácticas que fomenten la participación y el compromiso en sus fuerzas laborales (Vance, 2012). Siempre será una buena decisión invertir en el talento humano, y con mayor razón si el resultado obtenido es favorable, donde todos los miembros se beneficien.

Un aspecto determinante en la investigación que nos asiste, fue la técnica del FOCUS GROUP, al indagar sobre las fortalezas institucionales, expresaron que son la experiencia, el conocimiento y constancia, la debilidad se expresó en las capacidades instaladas para el funcionamiento de la Unidad Educativa, ya que posee tres jornadas; lo cual incide en el nivel de compromiso con los procesos de gestión escolar, desempeño docente que ejercen el su quehacer educativo.

En el aspecto de la motivación que el docente pone de manifiesto hacia la Institución, sugieren que la asignación o delegación de funciones sea de forma equitativa y que haya alternabilidad y temporalidad con el fin de que se evite la sobrecarga administrativa que hace que los lleve al agotamiento llegando a tener un nivel de estrés laboral; aspectos que redundan en la calidad de las planificaciones, tutorías, atención a padres de familia y el clima en el aula para con los estudiantes.

Un indicador relevante fue las relaciones entre compañeros, en el tiempo presente, se llevan bien entre ellos, colaboran entre sí, no ven como rival a su colega. Sin embargo se puso en evidencia la existencia de un pequeño grupo de docentes con el que resulta un poco difícil llegar fácilmente a acuerdos y compromisos a la hora de asumir responsabilidades.

La presión en el trabajo, manejada por los docentes en forma correcta, a decir de ellos lo hacen respirando profundo, pensando antes de actuar, hablar en forma pausada, evitando caer en provocaciones por parte de los interlocutores que podrían ser los padres de familia, estudiantes, directivos, compañeros o personal de los niveles desconcentrados que acuden a la Institución educativa por diversas circunstancias. Asumen el compromiso de ser mediadores de conflictos, mediante la escucha activa. Evitan la acumulación de tareas y

aquellas que surgen de manera inesperada, tratan de ejecutarlas en tiempos que no interfieran en las acciones planificadas. Asienten que en algunas ocasiones si se ofuscan, al verse con acumulación de trabajo que se les asigna a última hora y que se les pide los resultados de manera inmediata; ante lo cual caen en el estrés laboral lo que conlleva en algunos casos a tener ausentismo a la jornada laboral para asistir a citas médicas.

El personal docente posee algunos puntos fuertes que se manifiestan en las habilidades tales como la proactividad, entusiasmo y cordialidad; se autodefinen como motivadores. Se muestran con capacidad de iniciativa para desarrollar sus capacidades anticipándose a los problemas cotidianos y futuros. Expresan su amor a la profesión, el don de enseñar, paciencia, carisma para tratar con los niños y jóvenes, los reciben con una sonrisa, palabras de aliento, gestos de aceptación, preguntas frecuentes a los estudiantes de ¿cómo se sienten?

Sin embargo, es importante resaltar la inconsistencia de lo expresado por los docentes que participaron en el FOCUS GROUP, con los resultados obtenidos en la encuesta al respecto de las dimensiones del engagement, que en promedio de un 42% define el vigor en el esfuerzo del trabajo a ellos asignado; lo propio ocurre con la dimensión dedicación y absorción. Manteniéndose en un nivel medio.

En el ámbito capacitaciones, los docentes expresan que la Unidad Educativa no ha implementado un plan de incentivos no económicos, que motiven a profesionalizarse y prepararse en forma continua, desconocen en qué consiste un programa de coaching, ponen de manifiesto que desearían que sea dirigido a satisfacer sus necesidades en función de lograr el compromiso para con la gestión escolar que despliega la Institución Educativa.

La expectativa que poseen es que se les reconozca el esfuerzo que los docentes ponen de manifiesto en el logro de sus tareas a ellos asignados, solicitan que lo hagan público, que sea objetivo el reconocimiento y no subjetivo. Esperan que la gratificación en alguna circunstancia llegue a ser de carácter económico.

De la discusión de los resultados, se llega a la conclusión que la comunidad docente de la Unidad Educativa Eloy Alfaro, necesita que se le aplique un programa de coaching.

V. CONCLUSIONES

- Se logró diseñar la propuesta de un programa de coaching para contribuir en el engagement en los docentes de la Unidad Educativa “Eloy Alfaro”, durante el período lectivo 2019, cuya característica principal es el empleo de actividades que logren trabajar la parte humana, logrando incrementar el compromiso, autoestima, motivación, liderazgo, formación y las relaciones interpersonales en el docente.
- Se logró determinar que si existe correlación moderadamente significativa entre coaching y engagement ($\rho=,403$ $p<0,01$), en los docentes de la Unidad Educativa “Eloy Alfaro”, Durán - Ecuador 2019, tal como se expresa en la siguiente tabla.

Correlación y nivel de significancia entre la variable Coaching y Engagement

		Coaching	Engagement
Rho de Spearman	Coaching	1,000	,403**
	Engagement	,403**	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	115	115
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	115	115

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Dato tomado de la tabla # 6

- Se logró describir el nivel de engagement en los docentes de la Unidad Educativa “Eloy Alfaro” durante el período lectivo 2019. Donde se obtuvo un nivel medio en el análisis de la información, considerando que los docentes argumentaron en el focus group la falta de un plan de incentivos económicos y no económicos motivadores.
- Se logró describir el nivel de engagement en sus dimensiones vigor, dedicación y absorción en los docentes de la Unidad Educativa “Eloy Alfaro” durante el período lectivo 2019. Dando como resultado un nivel medio en cada una de sus dimensiones, enfatizando que la carga de trabajo con períodos de tiempo limitados provoca sobrecarga laboral, donde su nivel de concentración se ve afectado, cuya consecuencia incide en la reducción de la voluntad e inspiración al momento de ejecutar determinada tarea.

VI. RECOMENDACIONES

Es necesario brindar las siguientes recomendaciones:

Al Rector

- Implementar el programa de Coaching propuesto, con la finalidad de contribuir en el engagement, y posterior a ello continuar realizando charlas, capacitaciones, reuniones y otros talleres que permitan la retroalimentación continua.
- Así mismo es necesario planificar y realizar talleres motivacionales e integradores por grupos para desarrollar al máximo las habilidades y destrezas de los docentes, teniendo como finalidad motivar al personal de una manera dinámica, logrando así la interacción mediante juegos y actividades que permitan elevar los niveles de engagement.
- Establecer un programa trimestral de evaluación y seguimiento del engagement sobre las teorías y estrategias del Coaching, cuya finalidad ayudará que el personal mejore en su vigor, absorción y dedicación en el campo laboral.

A los docentes

- Formar parte del programa de Coaching, dentro de la organización, cuyo objetivo consiste en contribuir en el engagement para conocer y autoevaluar sus fortalezas, logrando mejorar su estado emocional frente a trabajo.
- Asistir a charlas de motivación, relajación, actividades extracurriculares, entre ellos viajes de integración, puesto que es una herramienta para fortalecer los lazos, la comunicación, y el trabajo en equipo.

VII. PROPUESTA

7.1. Título de la propuesta:

“Programa de coaching para contribuir en el engagement en los docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro, Durán - Ecuador 2019”

7.2. Datos Generales:

- Dirigido a: Docentes
- Número de participantes: 115
- Institución beneficiaria: Unidad Educativa “Eloy Alfaro”
- Lugar: Durán, Ecuador
- Niveles: Básica elemental, media, Superior y Bachillerato
- Responsable:
- Año lectivo: 2019
- Elaborado por: Karen Lisset Ramírez Bernal

7.3. Justificación:

El desarrollo de la presente propuesta subyace con el propósito de contribuir en el engagement en los docentes de la U.E. Eloy Alfaro, Durán - Ecuador 2019. En los resultados descriptivos de la reciente investigación, en campo, se lograron determinar los niveles actuales de engagement, partiendo que la mayoría de docentes refiere que actualmente no tienen un adecuado sistema, encontrándose deficiencias y un nivel medio en sus dimensiones Vigor, dedicación y absorción.

Estos niveles dan un alcance de los resultados individuales que cada docente puede tener, y en general como Institución, indicando que a nivel organizacional es muy probable que las metas o compromisos no se cumplan si no existen directrices fijas instauradas.

Por ello, se pretende incrementar los niveles de compromiso en las dimensiones mencionadas; de modo que en vigor, aumente el deseo de invertir esfuerzo en el trabajo, que la delegación de funciones y la participación activa de actividades sean más productivas; en dedicación, favorezca significativamente el propósito de trabajo y visión de reto para actuar con mayor responsabilidad; y en absorción, que la concentración, inspiración y placer por el trabajo fluyan creando un entorno propicio para la ejecución de sus tareas.

De manera que, esta propuesta se plantea como objetivo para lograr un mayor compromiso en los docentes, mejorar la calidad y ambiente educativo, generando un beneficio en cadena tanto para maestros, directivos, estudiantes y padres de familia, observando el cambio, en cuanto a los procesos anteriormente efectuados.

7.4.Fundamentación teórica

Enmarcado en la teoría de Cuadri (2015) cuando se habla sobre las bases teóricas de la variable coaching se dice que es una relación profesional que ayuda a las personas a producir resultados extraordinarios en sus vidas, carreras, negocios u organizaciones, ayudándoles a cerrar la brecha entre dónde están ahora y dónde quieren estar, de modo que se apertura un sin número de nuevas posibilidades y herramientas para potenciar el desempeño de sus miembros y explorar su potencial.

El coaching también es un proceso que tiene como objetivo mejorar el rendimiento y se centra en el "aquí y ahora" en lugar del pasado o el futuro distante, si bien hay muchos modelos diferentes de entrenamiento, aquí no estamos considerando al "entrenador como experto", sino al entrenador como facilitador del aprendizaje (Villavicencio & Ocaña, 2015).

Lo que se busca es direccionar al individuo para que logre desarrollar habilidades o en su defecto impulsarlo para que las aplique, también se debe considerar que se pueden tratar sobre temas personales, debido que están enlazadas y generan impacto en el ámbito profesional. (Cuellar, 2014)

De acuerdo a Zapata & Caraballo (2014) el objetivo del entrenamiento de desempeño no es hacer que el empleado se sienta mal, ni se lo aplica para mostrar cuánto sabe el profesional o gerente de recursos humanos. Al contrario, es trabajar con el empleado para resolver problemas de rendimiento y mejorar su trabajo, del equipo y del departamento.

Para DiGirolamo (2015) el coaching representa un efecto significativo en el rendimiento, las habilidades, el bienestar, el afrontamiento, las actitudes y la autorregulación. Mientras tanto, los gerentes y líderes de las organizaciones donde se usa el coaching han reportado una serie de efectos positivos, que incluyen un mejor funcionamiento del equipo, mejor relación con los empleados y un mayor compromiso. Que es lo que se busca, intensificar los niveles de compromiso para generar una ventaja competitiva, inicialmente para cada uno de los docentes, directivos, estudiantes e incluso la Unidad Educativa.

Dado que el coaching ejecutivo involucra la enseñanza de habilidades en el contexto de una relación personal con el alumno, y proporciona retroalimentación sobre las relaciones y habilidades interpersonales del ejecutivo (Baron & Morin, 2010).

Por otra parte, el engagement que se enfoca en el compromiso de los individuos, hace alusión a los trabajadores en el ámbito Organizacional, de modo que, transportándonos a la realidad, un docente no comprometido no siente una conexión real con su trabajo y tiende a hacer lo mínimo. La desconexión puede manifestarse de varias maneras comunes, una falta de voluntad para participar en eventos sociales dentro y fuera de la Institución o una tendencia a esconderse de sí mismo, aparte de sus compañeros. Se hace más evidente cuando alguien que normalmente es extrovertido y entusiasta parece quedarse en el camino y no tiene nada positivo que aportar (Alvarez, 2016).

En todo caso, se debe trabajar enfáticamente en las siguientes dimensiones de acuerdo a Schaufeli et al. (2002), los mismos que se encuentran definidos bajo el concepto de un estado mental relacionado con el trabajo, y que se asocia al vigor, dedicación y absorción.

7.5. Objetivos

General:

Contribuir en el engagement de los docentes de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado, Durán - Ecuador 2019, a través de un programa de coaching.

Específicos:

- Fortalecer el engagement en las dimensiones vigor, dedicación y absorción a través de 2 sesiones.
- Fortalecer el engagement en las áreas déficits detectadas a través de 8 sesiones.

7.6. Estrategias:

Programa de Coaching: que consiste en contribuir para que aprendan en lugar de enseñarles. (Whitmore, 2011), a través de las diferentes etapas:

- Diagnóstico Situacional
Plan de convivencia institucional
Identificación con la empresa
- Desarrollo de habilidades

Liderazgo
Toma de decisiones
Empoderamiento personal
Aprendizaje continuo

- Relaciones interpersonales
Trabajo en Equipo
Comunicación efectiva

7.7. Técnicas frecuentes a utilizar:

1. La dinámica de las preguntas

Analizan las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades que tiene, tanto el equipo, como de forma individual; de forma que se enlazan los valores positivos y se intentan minimizar los negativos.

2. La dinámica de las cualidades

Consiste en la reunión de todos los miembros del equipo y que cada uno exponga tres atributos buenos de cada compañero, así como tres aspectos a mejorar.

3. La dinámica de grupo

En esta dinámica, todos los asistentes presentan sus ideas y debaten sobre un tema, que se les ha entregado previamente y lo han preparado.

7.8. Recursos a utilizar

Recursos Humanos

- Especialista
- Docentes
- Autoridades

Recursos Materiales

- Presentes
- Cartas de agradecimiento
- Proyector
- Laptop
- Hojas de papel bond
- Lapiceros
- Cuadernos
- Láminas de imágenes

- Cartulina
- Papeles de color
- Material fotocopiado
- CD
- Micrófono
- Diplomas

7.9. Evaluación:

Para medir la eficacia del programa en sí, es necesario que al iniciar la ejecución de las sesiones se aplique un pre test, que en este caso será en Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9), el cual es un cuestionario para medir el engagement, este mismo instrumento será aplicado al finalizar el programa para determinar si el programa influyó en el nivel actual de engagement y en sus tres dimensiones.

7.10. Descripción de las sesiones.

Sesión N°	N°	Nombre	Objetivo
Fortalecer el engagement en las dimensiones vigor, dedicación y absorción.	1	“Compartiendo”	Que los profesores puedan identificar sus fortalezas.
	2	“Compromiso”	Generar el compromiso entre los docentes.
Fortalecer el engagement en las áreas défcits detectadas.	3	“Conociendo más a mi Institución”	Fortalecer el vínculo colaborador – empresa
	4	“Todos unidos lo lograremos”	Fortalecer las relaciones interpersonales
	5	“Lo importante es saber comunicarse”	Fortalecer las relaciones interpersonales
	6	“Soy un líder”	Desarrollo de habilidades
	7	“Coaching para la vida”	Desarrollo de habilidades
	8	“Tengo el poder de cambiar las cosas”	Desarrollo de habilidades
	9	“Habilidades blandas”	Desarrollo de habilidades
	10	“Motivación”	Desarrollo de habilidades

7.11. Cronograma de Actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES						
Sesión N°	N° de Sesiones	Objetivo	Lugar	Hora	Día	Mes
Fortalecer el engagement en las dimensiones vigor, dedicación y absorción.	1	Que los profesores puedan identificar sus fortalezas.	AUDITORIO DE LA INSTITUCIÓN	10H00 AM	Sábado	Mayo
	2	Generar el compromiso entre los docentes.	AUDITORIO DE LA INSTITUCIÓN	10H00 AM	Sábado	Mayo
Fortalecer el engagement en las áreas défcits detectadas.	3	Fortalecer el vínculo colaborador – empresa	AUDITORIO DE LA INSTITUCIÓN	10H00 AM	Sábado	Junio
	4	Fortalecer las relaciones interpersonales	AUDITORIO DE LA INSTITUCIÓN	10H00 AM	Sábado	Junio
	5	Fortalecer las relaciones interpersonales	AUDITORIO DE LA INSTITUCIÓN	16H00 PM	Viernes	Julio
	6	Desarrollo de habilidades	AUDITORIO DE LA INSTITUCIÓN	10H00 AM	Sábado	Julio
	7	Desarrollo de habilidades	AUDITORIO DE LA INSTITUCIÓN	10H00 AM	Sábado	Agosto
	8	Desarrollo de habilidades	AUDITORIO DE LA INSTITUCIÓN	10H00 AM	Sábado	Agosto
	9	Desarrollo de habilidades	AUDITORIO DE LA INSTITUCIÓN	10H00 AM	Sábado	Septiembre
	10	Desarrollo de habilidades	AUDITORIO DE LA INSTITUCIÓN	10H00 AM	Sábado	Septiembre

7.12. Presupuesto del Programa

PRESUPUESTO DEL GASTO MENSUAL				
Gastos Fijos	Monto	Cantidad	Total	
Coach	\$ 575,00	2	\$	1.150,00
Sala de sesiones	\$ -	0	\$	-
Carpetas	\$ 0,50	115	\$	57,50
Break	\$ 115,00	2	\$	230,00
Servicios adicionales	\$ 10,00	1	\$	10,00
Total	\$ 700,50		\$	1.447,50
Total por los 5 meses			\$	7.237,50

Se estableció un presupuesto de gastos mensuales, estableciendo un detalle para cada monto con su cantidad, considerando que se trabajarán 2 sesiones por mes y el tiempo estimado para lograr cumplir las 10 sesiones acordadas en la propuesta es de 5 meses.

El Ministerio de Educación es quien va a asumir el valor total del Programa de Coaching dirigido a los docentes de la Unidad Educativa “Eloy Alfaro”, por tratarse de una Institución pública y aquella que distribuye el presupuesto a cada una de las Instituciones del Estado.

Descripción de sesiones para fortalecer el engagement en los docentes de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado, Durán - Ecuador 2019.

PRIMERA SESIÓN: “Compartiendo”

Objetivo general:	Específicos:	Actividad:	Descripción de actividades	Material a utilizar	Tiempo
Que los profesores puedan identificar sus fortalezas.	<ul style="list-style-type: none"> Comprender el concepto de fortalezas individuales. Reconocer las fortalezas individuales y en los otros. 	Bienvenida Agradecimiento Reconocimiento Pre test Introducción Presentación individual y del compañero de trabajo “Mi hobby es”	Se da la bienvenida a los participantes explicándoles el objetivo general del programa luego se procede a mostrar un video reconociendo su trabajo desempeñado a la fecha. Se entrega una carta de bienvenida y agradecimiento por su participación en el programa. Aplicación de Pre test. Se da la introducción del concepto de engagement, seguido de la, presentación de cada participante deben comentar sobre lo que les hace felices y mientras se van presentando debe recordar y compartirlo que el docente anterior mencionó. Luego se procedió a la formación de parejas de trabajo en donde se desarrolló una actividad denominada “Mi hobby es” entre docentes se preguntarán de las actividades o hobbies que realizan y que es lo que más gusta de ello, para luego identificar cual/es es/son la(s) fortaleza(s) que utilizan en ese/os en esos momentos.	<ul style="list-style-type: none"> Powerpoint, video, cartas de agradecimiento hojas de trabajo, tríptico carta de compromiso 	50 minutos

		<p>“Mis fortalezas me hacen orgulloso de lo que hago”</p> <p>“Reconociendo nuestras fortalezas”</p> <p>“Mi compromiso”</p>	<p>En pareja se procede a trabajar la siguiente actividad “Mis fortalezas me hacen orgulloso de lo que hago”, el cual son experiencias o anécdotas que cada profesor tiene sobre el curso, área o puesto en que se desempeña. Esto consiste básicamente en que ellos van a traer al presente un momento o las situaciones en los que se han sentido muy felices o muy orgullosos de lo que habían realizado en su trabajo para posteriormente trasladarlo en una hoja A4.</p> <p>Después de ello el encargado les pide a los docentes que narren frente a sus compañeros ese o esos momentos que le llenaron de orgullo, posteriormente se realiza las preguntas de qué tareas, desafíos y/o acciones el profesor o profesora debió realizar para llegar a sentirse orgulloso en ese momento. Así mismo se invita que en parejas se feliciten por sus logros y las fortalezas individuales en esa situación que describieron.</p> <p>Al final se entregará una carta de compromiso para recordar y generar conciencia sobre el concepto de engagement. Se culmina la sesión aplaudiendo a todos los presentes.</p>		
--	--	--	--	--	--

SEGUNDA SESIÓN: “Compromiso”

Objetivo general:	Específicos:	Actividad:	Descripción de actividades	Material a utilizar	Tiempo
<p>Generar el compromiso entre los docentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocer conocimientos integrados. - Evaluar potencial de otros usos para el conocimiento (Vida personal, relaciones, trabajo, etc.) - Compromiso de cambio en función de la reflexión previa. 	<p>Bienvenida</p> <p>Frase motivadora</p> <p>Expectativa</p> <p>“Las lanchas”</p> <p>“Me siento orgulloso de lo que hago”</p>	<p>Se da la bienvenida agradeciendo una vez más por su tiempo y esfuerzo en estar presentes en la segunda sesión.</p> <p>Se proyecta una frase “Crear que todo tiene solución no es optimismo, es talento”, se pide la participación de los docentes sobre la imagen que está proyectada preguntando ¿de qué tema creen que se trate la sesión?</p> <p>Después de escuchar sus intervenciones se les indica que vamos a participar de una dinámica llamada las lanchas en donde se los agrupa de acuerdo al número de lanchas que se pide ya que deben imaginarse que el barco donde van se hunde y debe formar lanchas para salvarse, se dicen varios números, esperando que se reúnan, pero al final deben quedar conformados en grupos de 4 personas.</p> <p>Seguido de ello en grupo deben recordar la actividad trabajada en la semana pasada “Mis fortalezas me hacen orgulloso de lo que hago”, luego se les piden que comenten en grupo y deben trasladarse al presente y deben comentar sobre características de su trabajo en la escuela que les producen orgullo.</p> <p>La siguiente actividad consiste que del grupo se dividen en pareja para</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Powerpoint, • Imagen, • cartas de agradecimiento • hojas de trabajo, • tríptico • vasos plásticos 	<p>45 minutos</p>

		<p>“Juego de roles”</p> <p>“Armando torres”</p> <p>“cierre”</p>	<p>de realizar la siguiente actividad “juego de roles”, en donde se les invita a describir en una cartulina, alguna situación complicada que tuvieron que enfrentar en la escuela, ya sea con alumnos, padres, compañeros, directivos, etc. Después deben socializar con el otro participante, deben intercambiar cartulinas y asumiendo el rol de su compañero debe describir al otro lado de la cartulina, qué solución desde su punto de vista podría haber realizado, ambos deben ponerse en el lugar de su compañero y desde que perspectiva daría solución a ese conflicto.</p> <p>Deben formar otra vez el grupo de 4 personas y esta vez deben armar una torre con 15 vasos plásticos o el material que se disponga en ese momento, pero debe culminarse en menos de 5 minutos, la torre más alta, será premiada. Aquí el encargado hace hincapié que el equipo es fundamental para lograr el éxito de las metas que se proponen, lo mismo pasa en la Institución Educativa ellos son uno de los actores fundamentales y por lo tanto su trabajo como equipo beneficiará a muchos, incluido ellos.</p> <p>Al final se agradece la participación de cada uno, se dan aplausos en el grupo.</p>		
--	--	---	---	--	--

Sesiones ligadas a la mejora de los problemas identificados en el levantamiento de información en los docentes de la Unidad Educativa Gral.
Eloy Alfaro Delgado, Durán - Ecuador 2019.

TERCERA SESIÓN: “Conociendo más a mi institución”					
Objetivo:	Tema:	CONTENIDO:	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	MATERIAL A UTILIZAR	TIEMPO
Fortalecer el vínculo colaborador – empresa.	Plan de convivencia Institucional y la identificación con la empresa.	Visión Misión Valores Objetivos Manual de funciones y procedimientos	Transmitir y familiarizar a los docentes, el plan de convivencia Institucional. El facilitador, puede recoger información acerca de la interpretación por parte de los colaboradores frente al plan de convivencia Institucional. Se les indica que, así como es importante conocer las fortalezas de él o ella como trabajador también es necesario conocer más a profundidad a la institución en la que pertenecen	Powerpoint, materiales necesarios, ayuda audiovisual video sobre el tema.	45 minutos

CUARTA SESIÓN: “Todos unidos lo lograremos”

Objetivo:	Tema:	CONTENIDO:	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	MATERIAL A UTILIZAR	TIEMPO
Fortalecer las relaciones interpersonales	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Definición de trabajo en equipo • Aspectos que conforman el trabajo en equipo • Importancia de la comunicación • Feedback 	<p>Transmitir los conceptos del trabajo en equipo.</p> <p>Se les pide a los participantes analizar sobre los temas que más les preocupan como equipo.</p> <p>Se les pregunta ¿En qué se parece un equipo de fútbol con un equipo de profesores?, después de escuchar sus opiniones, se hace énfasis de que no importa la carrera o fin lo importante es cumplir los objetivos institucionales y que de manera personal es imposible.</p> <p>Se realiza la dinámica de los globos en donde como equipo deben formar una torre de globos sin que esta pueda caerse.</p> <p>Se brinda retroalimentación de lo que implica el trabajo en equipo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Powerpoint, • materiales necesarios, • ayuda audiovisual • Globos 	50 min

QUINTA SESIÓN: “Lo importante es saber comunicarse”

Objetivo:	Tema:	CONTENIDO:	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	MATERIAL A UTILIZAR	TIEMPO
Fortalecer las relaciones interpersonales	Comunicación efectiva	Estilos de comunicación: Importancia de la comunicación no verbal Niveles de escucha y escucha activa Manejo de stress Uso de las Afirmaciones positivas a través de situaciones.	Se realiza la dinámica de los teléfonos malogrados. Se les explica la importancia de la comunicación. Se proyecta un video de los estilos de comunicación. A través del video emitido se pregunta ¿Qué parte causó impacto en los participantes? ¿Qué significa la escucha activa? Se les pide que se reúnan en 3 grupos de 5 y deben escenificar una situación en donde esté presente el estilo de comunicación, asertivo, pasivo y agresivo. Luego se les pregunta cómo se sintieron que opinan de esos estilos, ¿Cuáles son las consecuencias de comunicarse pasiva o agresivamente? ¿Cuáles son las ventajas de comunicarme asertivamente? Se les enseña ejercicios de respiración inhalar-exhalar se explica los beneficios de una correcta respiración sobre el manejo de estrés.	<ul style="list-style-type: none"> • Powerpoint, • materiales necesarios, • ayuda audiovisual • video sobre el tema 	45 minutos

SEXTA SESIÓN: “Soy un líder”

Objetivo:	Tema:	CONTENIDO:	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	MATERIAL A UTILIZAR	TIEMPO
Desarrollar habilidades -liderazgo	Liderazgo	<p>Un líder Nace o se Hace</p> <p>Ingredientes para ser un líder</p> <p>Tipos de Liderazgo</p> <p>Estudio de Casos</p> <p>Como dar un buen Feedback</p> <p>El líder es protagonista de su vida</p>	<p>Se lanza la pregunta ¿Un líder nace o se hace?, se pide las opiniones y cada participante da su opinión.</p> <p>Luego se presentan varios casos situacionales con preguntas hacia los participantes de qué hacer en determinadas situaciones, deben contar algunas experiencias de trabajos y situaciones anteriores.</p> <p>Se realiza la dinámica contando a ciegas, en donde se debe situar a los participantes en forma aleatoria por la sala y pedir que cierren sus ojos, deben contar hasta un número determinado de forma ordenada, pero dos personas no pueden repetir la misma cifra a la vez. Si esto ocurre, deberán empezar de nuevo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Powerpoint, • materiales necesarios, • ayuda audiovisual • video sobre el tema 	45 minutos

			<p>Cuando el grupo comienza a estar más sincronizado mentalmente, terminando la secuencia sin necesidad de ver. Aquí el líder y el equipo comprenden la relevante que es organizarse.</p> <p>Se retroalimenta el tema con una breve explicación de que significa ser líder y cuantos tipos hay.</p> <p>Se pregunta y escucha opiniones a los participantes si les quedó claro que es un líder y que no es un líder, así como lo que significa dar una correcta retroalimentación.</p> <p>Se recomienda ver la película “En Busca de la Felicidad”, basado en la actitud y voluntad para emprender algo frente a la adversidad.</p>		
--	--	--	--	--	--

SÉPTIMA SESIÓN: “Coaching para la vida”

Objetivo:	Tema:	CONTENIDO:	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	MATERIAL A UTILIZAR	TIEMPO
Desarrollo de habilidades	Herramientas del coaching	Nociones de PNL Nociones de Neurociencia Coaching como herramienta de vida	<p>Se proyectó un video de los beneficios de la programación neurolingüística.</p> <p>Se explican las siguientes técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Patrón de chasquido (reemplazar una imagen mental o representación negativa con una positiva) - Motivación PNL ¡Deje de postergar sus actividades! (realizar una acción o comportamiento que se ha venido postergando.) - Ejercicio del Fondo Blanco (dejar de pensar en una memoria que te hace sentir incómodo) - Controlar emociones: ¡Vete, ya no te quiero ver! (cambiar lo que se sientes cada vez que se recuerda un evento incómodo del pasado). 	<ul style="list-style-type: none"> • Powerpoint, • materiales necesarios, • ayuda audiovisual • video sobre el tema 	45 minutos

			<ul style="list-style-type: none">- Molestas voces internas – ¡Ya no te quiero escuchar más! (cambiar la estructura de la voz mental)		
--	--	--	---	--	--

OCTAVA SESIÓN: “Tengo el poder de cambiar las cosas”

Objetivo:	Tema:	CONTENIDO:	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	MATERIAL A UTILIZAR	TIEMPO
Desarrollo de habilidades	Empoderamiento personal y toma de decisiones	<p>Importancia de las emociones</p> <p>Control de las emociones</p> <p>Que es el empoderamiento</p> <p>Ejercicios de empoderamiento</p>	<p>Se proyecta un video relacionado con la expresión sana de las emociones.</p> <p>El encargado les pide que se recuerden una situación muy difícil que creían imposible superar, se reúnan en parejas y que comenten esas situaciones ¿Cómo se sintieron?, ¿Qué creían que iba a suceder con ellos? ¿A quiénes más afectaba el problema?</p> <p>Luego se les explica que ahora se trasladen al presente, si aún existe el problema. Y si ya no existe ¿Cómo se sienten ahora? ¿Cuál fue la solución?</p> <p>Aquí se hace énfasis de que todos tenemos la capacidad de solucionar los problemas y que a pesar de que parecen muy trágicas en ese momento, el control de nuestras emociones y el tiempo son nuestros mejores aliados para salir de ello.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Powerpoint, • materiales necesarios, • ayuda audiovisual • video sobre el tema 	45 minutos

NOVENA SESIÓN: Habilidades blandas

Objetivo:	Tema:	CONTENIDO:	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	MATERIAL A UTILIZAR	TIEMPO
Desarrollo de habilidades	Habilidades blandas	<p>Como se socializa</p> <p>creatividad</p> <p>Como solucionar problemas</p> <p>Adaptabilidad</p> <p>Empatía</p>	<p>Se dividen dos grupos uno serán los vendedores y otros los compradores, se le indica al primer grupo que imaginen, que deben vender un producto que no existe, deben dar a conocer los beneficios y que lo diferencia del resto de objetos y deben tener el poder suficiente de convencer a los compradores.</p> <p>El encargado recalca el valor de la creatividad y el trabajo en equipo.</p> <p>Luego se entrega una cartulina a cada participante y se le invita a realizar un dibujo libre, lo que en ese momento desea hacer, debe dejar volar su imaginación.</p> <p>Aquí se hace énfasis en lo importante que es la creatividad en las personas y que todos tenemos esa capacidad de hacerlo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Powerpoint, • materiales necesarios, • ayuda audiovisual • video sobre el tema 	45 minutos

DÉCIMA SESIÓN: Motivación

Objetivo:	Tema:	CONTENIDO:	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	MATERIAL A UTILIZAR	TIEMPO
Desarrollo de habilidades	Motivación	<p>Como mejorar la motivación.</p> <p>Pirámide de necesidades según Maslow</p> <p>Estimulando la proactividad</p>	<p>Se invita a los participantes a opinar sobre lo que ellos consideran gratificante e incentivador en su trabajo, en parejas conversarán sobre lo que la empresa puede aportar para mejorar la motivación.</p> <p>Después se da una breve retroalimentación con la teoría de necesidades de Maslow, y se explica cada uno y que implica.</p> <p>Se explican los tipos de motivación.</p> <p>Así mismo ya para finalizar se invita a todos los participantes al centro y los directivos de la Institución se acercan a hacer entrega de su diploma y un reconocimiento por haber cumplido con éxito la participación en las sesiones del programa.</p> <p>Se solicita al director de la Institución dirigirse a los presentes y dar el reconocimiento público por el esfuerzo que han hecho para formar parte de este compendio de sesiones.</p> <p>Se toma la foto grupal y se disfruta del evento preparado por los mismos.</p> <p>El encargado agradece y se despide con aplausos del grupo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Powerpoint, • materiales necesarios, • ayuda audiovisual • video sobre el tema 	45 minutos

REFERENCIAS

- Alvarez, G. (2016). Determinantes del compromiso organizacional. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales* , 51-64.
- Andrade, L. (2015). La importancia actual del Coaching en las organizaciones del siglo XXI. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 14-29.
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de Investigación Científica* (6ta ed.). Caracas: Episteme. Obtenido de <https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Armijos, V. (2015). *Análisis de El Coaching y su aplicación en el mejoramiento del Liderazgo ejecutivo y Político* . Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/5826/1/T-UCSG-POS-DGP-11.pdf>
- Arqueros, M. (2016). El coaching en las organizaciones. *Revista Escuela de Administración de Negocios* , 49-63.
- Asso, L. (Diciembre de 2015). *Estudio del engagement y el compromiso de los empleados*. Obtenido de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC118172.pdf>
- Baek, J. (2005). Executive Coaching:. *Human Resource Development Review*, 462-488.
- Bakker, A. (2015). ¿Cómo los Empleados Mantienen su Engagement en el Trabajo? *Revista Latinoamericana de Administración* , 135-143.
- Baron, L., & Morin, L. (2010). The impact of executive coaching on self-efficacy related to management soft-skills. *Leadership & Organization Development Journal*, 18-38.
- Becart, A. (2015). *Impacto del coaching en el desarrollo de competencias para la vida*. Obtenido de <https://rio.upo.es/xmlui/bitstream/handle/10433/2353/becart-anne-tesis15.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Benavides, S. (2015). El coaching en el ámbito empresarial. *Revista Pensamiento & Gestión* , 61-78.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Blasco, M. (2014). *La gestión del compromiso en la transformación de las organizaciones*. Santander.
- Campbell, J. (2017). *Que es el coaching en educacion y su importancia*. Innovacion educativa.
- Candia, M., Castro, C., & Sánchez, E. (15 de Junio de 2017). *Relacion entre satisfaccion laboral y el engagement*. Obtenido de http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2021/Magali_Tesis_maestria_2017.pdf?sequence=1
- Carrie, D. (2015). LA IMPORTANCIA DEL ENGAGEMENT CON EL CLIENTE. *Revista Expedia*, 35 - 41.
- Chavez, N. (2014). La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización. *Revista de Administración de Empresas*, 33-45.
- Cortes, V. (2015). Coaching en el liderazgo. *Revista de Investigación Administrativa* , 19-30.

- Cuadri, J. (2015). El coaching. *Revista de Educación, Motricidad e Investigación* , 18-33.
- Cuellar, E. G. (2014). Coaching documental: un nuevo paradigma para la profesión. *Revista Ciencias Estratégicas* , 37- 48.
- Delgado, S., & Velasquez, K. (2018). *Influencia del engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de una agencia bancaria*. Obtenido de http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15600/1/DELGADO_PAREDES_SER_EN_G.pdf
- DiGirolamo, J. (2015). Coaching for Professional Development. *Society for Human Resource Management*.
- Fidias Arias. (abril de 2012). *Proyecto de Investigación Científica*. Venezuela: Episteme. Obtenido de blog: <https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-C3%93N-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Flores, R. (18 de Agosto de 2018). *Eltelégrafo*. Obtenido de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/4/coaching-incentivos-productividad-laboral-emprendimiento>
- García, M. (2017). COACHING COMO HERRAMIENTA DE APOYO AL DESEMPEÑO LABORAL. *Revista de Investigación administrativa*.
- Garza, A. (2007). *Manual de técnicas de investigación* (Séptima ed.). México.
- Harvard. (2013). The Impact of Employee Engagement on Performance. *REPORT BY HARVARD BUSINESS REVIEW ANALYTIC SERVICES*.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F.: TheMcGraw-Hill.
- Lagos, S. (Octubre de 2016). *Diseño de una intervención para mejorar el work engagement en empleados de tienda de retail y su impacto en el desempeño a nivel organizacional*. Obtenido de http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/2186/Tesis_Disenio_de_una_intervencion.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Linares, C. (2017). Coaching empresarial como herramienta estratégica para incrementar la productividad . *Revista de análisis administrativo*, 22 - 25.
- Llorden, M. (Marzo de 2014). *Coaching para ejecutivos*. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/627/retrieve>
- Llorens, S. (2015). Fomentando empleados engaged: el rol del líder y de la autoeficacia. *Revista Anales de Psicología*, 636-644.
- Lopez, F., & Chiclana, C. (2017). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona . *Comunicación y Hombre*, 53-62.
- Lopez, M., & Garcia, S. (2015). Factores Psicosociales y Compromiso organizacional (Work Engagement). *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración* , 41-66.
- Lozano, J. (2015). El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales. *Revista Científica "Visión de Futuro"* , 31-47.
- Malhotra, N. (2008). *Investigación de Mercados* (5ta ed.). México: Pearson Educación.

- Marcillo, N. (Octubre de 2014). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí*. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.ec/bitstream/upaorep/797/1/MARCILLO_NORMA_GESTI%33%93N_COMPETENCIAS_SUR%20MANABI.pdf
- Martinez, J. F. (2018). *Sistema de Información de mercados*. España: Paraninfo, SA.
- Martinez, M. (2014). EL LIDERAZGO COMO PROMOTOR DEL ENGAGEMENT EN EL TRABAJO. *Revista Alternativas cubanas en Psicología*, 114-122.
- Medrano, L., & Ortiz, A. (2015). Medición del Engagement . *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*, 35-48.
- Mehech, C. (2016). Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa. *Revista de Forum Empresarial* , 36-40.
- Messarina, A. (16 de Enero de 2018). *Engagement y Satisfacción Laboral en operarios de una empresa*. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/6251000/MessarinaR_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2017). *Manual de Implementación de los Estándares de Calidad Educativa*. Quito: Medios Públicos EP.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2016). *Manual de Auditoria de Calidad V 2.0*. Quito.
- Monroy, A. (Octubre de 2015). *Coaching y desempeño laboral*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Monroy-Alvaro.pdf>
- Narvaez, P. (2015). Creación de autoconciencia bajo coaching: Primer Paso para el Desarrollo. *Revista Colombiana de Psicología*, 26-39.
- Navarro, L., & Riberas, G. (2015). El Coaching como Herramienta de Trabajo de la Competencia . *Formación Universitaria*, 77-90.
- OEI. (2017). Miradas sobre la Educación en Iberoamérica. *MIRADAS*, 1.
- Osborne, S., & Hammoud, M. (2017). Effective Employee Engagement in the Workplace. *International Journal of Applied Management and Technology*.
- Palacios, J. (Agosto de 2014). *Diagnóstico sobre la valoración del “engagement” como factor de eficiencia y bienestar en los empleadores*. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/4325/1/1080259385.pdf>
- Perry, K. (2008). A Comparative Analysis of Coaching Programs Offered by the Graduate School Alliance for Executive Coaching . *Penn Libreries*.
- Peterson, D., & Kraiger, K. (2004). A Practical Guide to Evaluating Coaching: Translating State-of-the-Art Techniques to the Real World. *EMPLOYEE EFFECTIVENESS*.
- Porras, G. (2016). *Influencia del coaching en el desempeño efectivo de las gestión del personal administrativo de la universidad Metropolitana*. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/1098/1/T-ULVR-1072.pdf>
- PRELAC. (2005). Protagonismo Docente en el cambio educativo. *PRELAC*, 3-5.

- Prizmic, J. (2014). Habilidades de Coaching. *Revista Perspectivas*, 17-33.
- Salanova, M. (2014). *El engagement en el trabajo*. Mexico: Alianza Editorial.
- Salcedo, M. (2015). El papel del engagement en la direccin de una organizacion. *Revista Contabilidad y Negocios* , 92-96.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez, V., & Bakker, B. (2002). *THE MEASUREMENT OF ENGAGEMENT AND BURNOUT A TWO SAMPLE CONFIRMATORY FACTOR*. Netherlands: Journal of Happiness Studies.
- Segui, I. (2014). Coaching, analisis de su impacto en el ambito profesional. *Revista Latinoamericana de Administración* , 18-38.
- Tandazo, P. (Octubre de 2015). Análisis del Coaching . *Revista Venezolana de Gerencia* , 30-45. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/5826/1/T-UCSG-POS-DGP-11.pdf>
- Vance, R. (2012). Employee Engagement and Commitment. *Society for human resource management*.
- Veloz, H. (2017). *Aplicación del coaching empresarial a nivel directivo para el mejoramiento del clima organizacional en la consultora líder mundial Adecco Ecuador*. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5432/1/T2144-MBA-Veloz-Aplicacion.pdf>
- Villavicencio, V., & Ocaña, I. (2015). El coaching como herramienta para mitigar la resistencia al proceso. *Revista Ciencias Administrativas* , 83–100.
- Whitmore, J. (2011). *Coaching*. Mexico DF: Paidós Mexicana.
- Zapata, C., & Caraballo, F. (2014). Conocimiento en Coaching. *Revista EAFIT*, 22-33.
- Zegarra, R. (2016). El coaching, una forma de fortalecer el profesionalismo. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18-31.
- Zuazo, P. (2014). EL coaching, la herramienta del siglo 21. *Revista Visión Gerencial*, 32-47.
- Zubiri, A. (2015). El efecto del coaching en el clima laboral, y el trabajo en equipo. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales* , 24-47.
- Zurita, M., & Ramirez, T. (2014). Compromiso organizacional y satisfaccion laboral en una muestra de trabajadores. *Revista*, 48-59.

ANEXOS

Anexo 1 Cuestionario a Docentes

Objetivo: Recopilar información sobre el proceso de evaluación de los docentes respecto a comportamientos y experiencias con su equipo de trabajo.

Consigna: La encuesta busca determinar el comportamiento de los miembros de la Unidad Educativa desde la perspectiva de cada docente y su relación entre ellos. Es de suma importancia que responda con total honestidad, su opinión sincera aportará valiosamente a la investigación.

Datos generales del docente encuestado

Categoría académica o científica: Licenciado(a) _____ Master _____ Doctor _____

Años de experiencia profesional como docente: _____

Años de permanencia en la Unidad Educativa: _____

Marque con una X en la opción que considere correcta.

1. ¿Se considera usted una persona colaboradora con sus compañeros de trabajo?

Nada	Poco	Regular	Bastante	Mucho

2. ¿Comparte sus conocimientos con su equipo de trabajo?

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

3. ¿Recibe asesoría por parte de sus compañeros de trabajo cuando se lo solicita?

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

4. ¿Ha notado que existe rivalidad laboral en su entorno de trabajo?

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

5. ¿Cuenta con el apoyo de sus compañeros para realizar trabajos grupales?

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

6. Cuando se trabaja en equipo ¿Es usted quien organiza el grupo para facilitar su buen funcionamiento?

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

7. ¿Realiza críticas constructivas, sin ofender ni presionar a sus compañeros?

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

8. Cuando desarrolla un trabajo en grupo ¿Es capaz de comunicar adecuadamente sus ideas y escuchar activamente a los integrantes del equipo?

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

9. Cuando se desarrolla un trabajo en equipo ¿Se procura dividir las tareas equitativamente y se definen plazos de cumplimiento?

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

10. ¿En qué medida la moral del equipo se ve afectada significativamente cuando no logran lo que se proponen todos?

Nada	Poco	Regular	Bastante	Mucho

11. ¿La Institución Educativa da charlas sobre el manual de funciones y procedimientos?

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

12. ¿Considera usted que existe un clima favorable en la Institución Educativa que propicia el cumplimiento de actividades?

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

13. ¿Logra un nivel de concentración adecuado para realizar sus actividades diarias?

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

14. ¿Desarrolla sus actividades con la mayor predisposición?

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

15. ¿Acude a diversas capacitaciones para fortalecer sus conocimientos?

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

16. ¿Cumple con sus compromisos en los tiempos establecidos?

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

17. ¿Cuentan con un programa de incentivos o compensaciones por el cumplimiento de objetivos por determinado período de tiempo?

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

18. ¿La Institución le ha permitido seguir preparándose profesionalmente?

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

19. ¿Se siente satisfecho en su puesto de trabajo?

Nada	Poco	Regular	Bastante	Mucho

Observaciones:

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 2 Focus Group a Docentes

Objetivo

Recopilar información puntual de los entrevistados con la mayor claridad posible respecto a desarrollo de habilidades, relaciones interpersonales entre compañeros, aportando con su experiencia en la labor educativa.

Datos informativos preliminares

Nombre del Docente:

Edad:

Tiempo en la Institución Educativa:

Por favor, se solicita que responda de forma espontánea y con suma honestidad.

1. ¿Qué elementos usted reconoce como fortalezas en su formación como educador?
2. ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto a la Institución?
3. ¿Cuál considera usted que sería una fortaleza y una debilidad de la Institución?
4. Emita su valoración sobre el grado de motivación con respecto a los procesos en su actual trabajo.
5. ¿Cómo ha sido su experiencia apoyando a sus colegas con menos tiempo como docentes en la Institución?
6. ¿Explique cómo es la relación con sus compañeros de trabajo dentro de la Institución?
7. Detalle alguna ocasión en la que haya trabajado con alguien difícil de llevar y explique ¿cómo lo manejó?
8. ¿Cuál es su apreciación sobre la rivalidad laboral?
9. ¿De qué manera actúa frente a un conflicto laboral?
10. ¿Cómo maneja el trabajo bajo presión?
11. ¿Se considera una persona proactiva, como lo ejecuta?
12. ¿Se considera una persona entusiasta y motivadora?
13. ¿Se siente usted capacitado para tomar decisiones oportunas suscitadas en momentos fortuitos?
14. ¿Cuál es su opinión sobre la existencia de un programa de incentivos?
15. ¿Alguna vez ha participado en programas de coaching? Comente cómo ha sido su experiencia.
16. ¿Qué beneficios considera fructífero al momento de aplicar un programa de coaching en la Institución?

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 3 Aprobación para aplicar el instrumento

Durán, 10 de junio del 2019

Msc. Italo Murillo

Rector Unidad Educativa General Eloy ALFARO

Ciudad

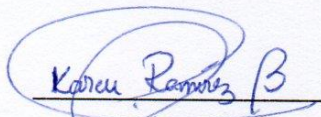
Reciba cordiales saludos

Yo, **KAREN LISSET RAMIREZ BERNAL**, con C.I 0923121230 estudiante de Maestría en Administración de Empresas en la Universidad César Vallejo de Piura-Perú.

Por motivo de realizar mi tesis de investigación denominada " **PROGRAMA DE COACHING PARA MEJORAR EL ENGAGEMENT EN DOCENTES**" Solicito autorización para aplicar mi instrumento a los docentes de su Institución, el día de mañana 11 de junio después de su jornada laboral, el tiempo estimado para completar el cuestionario es menor a 5 minutos.

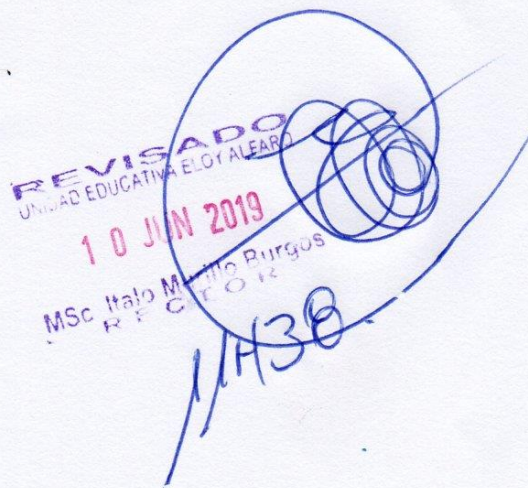
Esperando que mi solicitud tenga la debida aceptación le reitero mi agradecimiento.

Atentamente



Ing. Karen Ramírez Bernal

Estudiante de Maestría en MBA



Anexo 4 Constancias de validación de los instrumentos



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Ruth Sabrina Rojas Naira con C.I. N° 0909608127
 Mgtr. en Administración de Empresas N° ANR: _____
 de profesión Ingeniera en Administración de Empresas, desempeñándome
 actualmente como docente investigadora en
la Carrera de Marketing.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

- Encuesta a Docentes de la Unidad Educativa "Eloy Alfaro"
- Focus Group a Docentes
- Entrevista a expertos (Psicólogos)

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Encuesta a docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

Focus Group a Docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

Entrevista a expertos (Psicólogos)	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Guayaquil a los 10 días del mes de junio del dos mil diecinueve.

Mgtr. : Administración de Empresas
C.I. : 090960812-7
Especialidad : Marketing
E-mail : ruth.rojas@cu.ucsg.edu.ec



A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized initials and a surname, positioned above a horizontal line.

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, JUAN AZTUZO MOREIRA GARCIA con C.I. N° 0909234395
 Mgtr. en Administración de Empresas N° ANR: 5731R-12-14333
 de profesión Ingeniero en Gestión Empresarial, desempeñándome
 actualmente como Docente a tiempo completo de la carrera de Mercadotecnia en
la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

- Encuesta a Docentes de la Unidad Educativa "Eloy Alfaro"
- Focus Group a Docentes
- Entrevista a expertos (Psicólogos)

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Encuesta a docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

Focus Group a Docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

Entrevista a expertos (Psicólogos)	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Guayaquil a los 10 días del mes de junio del dos mil diecinueve.

Mgr. : JUAN ARTURO MOREIRA
C.I. : 0909234395
Especialidad : Mercado Tecnológico
E-mail : juanarturomoreira@hotmail.com

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Juan Arturo Moreira', is written over a horizontal line.

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Carlos Luis Torres con C.I. N° 0915190227
 Mgtr. en ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS N° ANR: 103210
 de profesión Ingeniero en Gerencia Empresarial, desempeñándome
 actualmente como Director General en
UNICRUCER SA.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

- Encuesta a Docentes de la Unidad Educativa "Eloy Alfaro"
- Focus Group a Docentes
- Entrevista a expertos (Psicólogos)

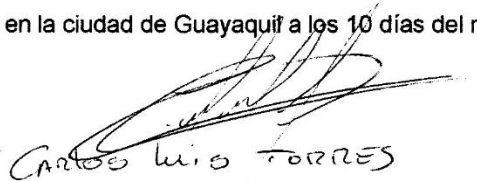
Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Encuesta a docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

Focus Group a Docentes de la Unidad Educativa Eloy Alfaro.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

Entrevista a expertos (Psicólogos)	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Guayaquil a los 10 días del mes de junio del dos mil diecinueve.


Mgtr. : CARLOS LUIS TORRES
C.I. : 0915190227
Especialidad : Marketing
E-mail : carlosluis.torres79@gmail.com

Anexo 5 Ficha técnica del instrumento

FICHA TÉCNICA:	
Nombre:	Cuestionario de coaching hacia el engagement
Autor:	Karen Lisset Ramírez Bernal
Año de edición:	2019
Dimensiones:	<p>Coaching</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnóstico Situacional 2. Desarrollo de habilidades 3. Relaciones interpersonales <p>Engagement</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.vigor 2.dedicación 3.absorcion
Ámbito de aplicación	Profesores de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	30 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Recopilar información sobre el coaching hacia el engagement
Validez:	Se obtuvo a través de la validación de tres expertos en el área, quienes determinaron que el cuestionario posee relación con las dimensiones, con los indicadores y con los ítems.
Confiabilidad:	Se obtuvo un nivel de ,891 lo cual indica que es un instrumento confiable.
Aspectos a Evaluar:	El cuestionario está constituido por 19 ítems distribuidos en 6 sub dimensiones.
Calificación:	<p>Nunca 1</p> <p>Muy pocas veces 2</p> <p>Algunas veces 3</p> <p>Casi siempre 4</p> <p>Siempre 5</p>
Categorías : (GLOBAL)	<p>Coaching</p> <p>Bajo 13-30</p> <p>Medio 31-48</p> <p>Alto 49 -65</p> <p>Engagement</p>

	Bajo 6-14 Medio 15 - 23 Alto 24 – 30	
SUB DIMENSIONES	DC1 <ul style="list-style-type: none"> • Bajo (1-2) • Medio (3-4) • Alto (5) DC2 <ul style="list-style-type: none"> • Bajo 6-14 • Medio 15 - 23 • Alto 24 – 30 DC3 <ul style="list-style-type: none"> • Bajo 6-14 • Medio 15 - 23 • Alto 24 – 30 	DE1 <ul style="list-style-type: none"> • Bajo (1-2) • Medio (3-4) • Alto (5) DE2 <ul style="list-style-type: none"> • Bajo (2-4) • Medio (5-7) • Alto (8-10) DE3 <ul style="list-style-type: none"> • Bajo (3-7) • Medio (8-12) • Alto (13-15)

Anexo 7 Acta de Aprobación de originalidad

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 15-01-2020 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Dayron Lugo Denis docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada "Diseño de un programa de coaching para contribuir en el engagement en los docentes de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado, Durán - Ecuador 2019" de la estudiante Karen Lisset Ramírez Bernal, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha: Piura 15 de Enero de 2020



Firma

Dr. DAYRON LUGO DENIS

DNI: 001911323



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 8 Pantallazo del porcentaje Turnitin

Diseño de un programa de coaching para contribuir en el engagement en los docentes de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado, Durán - Ecuador 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	13%	1%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	mauricionava.com Fuente de Internet	1%
7	Submitted to International Baccalaureate Ministry of Education of Ecuador Trabajo del estudiante	1%



Anexo 10 Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

RAMÍREZ BERNAL, KAREN LISSET

INFORME TITULADO:

“Diseño de un programa de coaching para contribuir en el engagement en los docentes de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado, Durán - Ecuador 2019”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS -MBA

SUSTENTADO EN FECHA: 18 DE DICIEMBRE DE 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA