



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

El Coaching y el Desempeño Laboral en Acompañantes Pedagógicos de la
UGEL 01 – San Juan de Miraflores, Año 2017

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

BERAUN BARRIOS, Jacklyn Annie

ASESOR:

DR. ZA VALETA MARTÍNEZ-VARGAS, Alfonso

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ

2017

Página del jurado

Dr. Antonio Díaz Saucedo
Presidente

Dr. Narciso Fernández Saucedo
Secretario

Dr. Alfonso Zavaleta Martínez-Vargas
Vocal

Dedicatoria

A mi padre Dante Beraun, mi madre Rebeca Barrios, y mi única hermana Angieluz, quienes siempre han sido y serán mi inspiración para ser una gran profesional, cultivando en mí principios basados en responsabilidad, honestidad y deseo de superación.

Agradecimiento

En esta oportunidad agradezco a la Universidad Cesar Vallejo y a los profesores de las diferentes cátedras que me han impartido conocimientos durante estos ciclos académicos, a mi familia por los ánimos que me brindan, y a nuestro gran Dios quien hace posible todo. Gracias también a mis queridos compañeros, y mejores amigos que me apoyaron en todo momento a pesar de la distancia.

Declaración de autenticidad

Yo JACKLYN ANNIE BERAUN BARRIOS, con DNI N° 72206974, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Jacklyn Annie Beraun Barrios

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “El Coaching y el Desempeño Laboral en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01, San Juan de Miraflores 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración.

Atentamente.

Jacklyn Annie Beraun Barrios

INDICE

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Resumen	ix
I Introducción	1
1.1 Realidad problemática	1
1.2 Trabajos previos	3
1.2.1 Antecedentes Internacionales	3
1.2.2 Antecedentes Nacionales	4
1.3 Teorías relacionadas al tema	6
1.3.1 Coaching	6
1.3.2 Desempeño Laboral	6
1.4 Formulación del problema	11
1.4.1 Problema General	11
1.4.2 Problemas Específicos	11
1.5 Justificación del estudio	12
1.5.1 Justificación Social	12
1.5.2 Justificación Económica	12
1.5.3 Teórico- Práctica	12
1.6 Hipótesis	12
1.6.1 Hipótesis General	12
1.6.2 Hipótesis Específicas	12
1.7 Objetivo	13
1.7.1 Objetivo General	13
1.7.2 Objetivo Especifico	13
II Método	14
2.1 Diseño de investigación	14
2.1.1 Tipo de investigación	14
2.1.2 Nivel de investigación	14
2.1.3 Método de investigación	15

2.2	Variables, operacionalización	15
2.3	Población y muestra	17
2.3.1	Población	17
2.3.2	Muestra	17
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
2.4.1	Técnicas e instrumento de recolección de datos	17
2.4.2	Validez y Confiabilidad	18
2.5	Métodos de análisis de datos	19
2.6	Aspectos éticos	20
III	Resultados	21
IV	Discusión	35
V	Conclusión	40
VI	Recomendaciones	41
VII	Referencias	42
VIII	Anexos	49
8.1	Cuestionario	49
8.2	Matriz de Consistencia	51
8.3	Validación	52

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el Coaching y el Desempeño Laboral en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01, del distrito de San Juan de Miraflores del año 2017, en este contexto el universo poblacional a estudiar está conformado por 65 Acompañantes Pedagógicos en la UGEL 01. Asimismo para fines de precisión en la investigación se realizó un censo, es por eso que se aplicó la encuesta a los 65 Acompañantes Pedagógicos que ejercen labor en la UGEL 01. Para la recolección de los datos se ha usado la técnica de la encuesta, que se realizó mediante la acción de hacer preguntas directas a todos los acompañantes pedagógicos de la UGEL 01, con la finalidad de conocer su opinión con respecto al tema a estudiar. De tal forma los datos obtenidos se procesaron en el programa estadístico SPSS, el que por medio de tablas de distribución de frecuencias y gráficos nos proporcionó resultados interesantes. Finalmente se demostró gracias a los resultados que si existe una correlación estadísticamente significativa entre las variable de Coaching y Desempeño Laboral.

Palabras clave: Coaching y desempeño Laboral

ABSTRACT

The general objective of this research was the relationship between the coaching and the work performance of the Pedagogical Accompaniers of UGEL 01, of the San Juan de Miraflores district of 2017, in this context the population universe of education is made up of 65 Pedagogical Accompaniers in the UGEL 01. For the collection of data in the research used, the survey technique was carried out through the action of asking direct questions to all the pedagogical companions of UGEL 01, in order to know their opinion with respect to the subject to study. In this way, the data obtained were processed in the SPSS statistical program, which through the use of frequency and graphics distribution tables gave us interesting results. Finally it was demonstrated thanks to the results that there is a statistically significant correlation between the variables of Coaching and Labor Performance.

Keywords: Coaching and Labor performance.

I Introducción

1.1 Realidad problemática

La Federación Internacional de Coaching (ICF) llevo a cabo la primera Encuesta Mundial de Clientes de coaching revelando que el coaching genera un sólido rendimiento de la inversión para los clientes, y genera cambios positivos, así como a nivel personal como empresarial. Las organizaciones o instituciones que usan o han usado el coaching profesional por razones de negocios han obtenido un rendimiento medio sobre la inversión equivalente a siete veces su inversión inicial, de acuerdo con el Informe.

En la actualidad, es usado no solo como una estrategia comercial, sino como un arte de la buena gestión que alcanza el potencial de las personas, aumentado al máximo su rendimiento, esto se encuentra plasmado en estadísticas de los resultados del Estudio Mundial de clientes de coaching de la ICF, comenta Karen Tweedle, coach profesional certificada, presidenta 2009-2010 de la ICF, la principal organización internacional del mundo para coaches.

En una “sociedad del conocimiento” en pleno siglo XXI, la tecnología, las nuevas ideas y la inclusión son los temas más abordados. Un buen docente ve a sus alumnos/as, como seres humanos llenos de posibilidades y se cuestiona si podrá responderles, si podrá extraer lo mejor de ellos/as, si cubrirá sus expectativas, si evaluará correctamente sus capacidades.

La UNESCO menciona como una de las conclusiones del Informe de Seguimiento de la Educación para Todos en el Mundo 2016. “El número de estudiantes en educación básica regular a nivel mundial es hoy en día mayor que nunca, pero lamentablemente, muchos abandonan el colegio antes de llegar al quinto grado de primaria o finalizan sus estudios elementales sin dominar un mínimo de conocimientos”.

El Ministerio de Educación del Perú (MINEDU) en base a las estadísticas de evaluaciones nacionales del nivel primaria y secundaria, indican que rendimiento escolar está muy por debajo de lo que el propio currículo establece, este resultado está directamente relacionado con la práctica del

desempeño docente en aula, su metodología de enseñanza así como también de su actualización constante para lograr que el alumno adquiera y construya los conocimientos, habilidades y destrezas, pues en su entrega, profesionalidad y responsabilidad está el futuro del plantel educativo.

Posteriormente se incorporó lineamientos del programa denominado Acompañamiento Pedagógico con el propósito de mejorar el desempeño de labor docente de los acompañantes pedagógicos dentro del concepto de los retos propuestos por el Proyecto Educativo Nacional.

El acompañamiento pedagógico cumplirá la función de formación, actualización, monitoreo y asesoría permanente para el docente de aula, mediante dos formas de intervención: visitas acompañadas en la labor del docente, microtalleres, talleres y actividades a cargo de los acompañantes pedagógicos liderados por el coach quien brinda soporte pedagógico en la UGEL 01.

Sin embargo, en la práctica el tema más alarmante es la resistencia al cambio de métodos de enseñanza de algunos docentes, la poca motivación y colaboración de algunos docentes para su actualización.

De ahí el papel decisivo del Coaching usando en la gestión del Acompañante pedagógico para alcanzar los resultados deseados, para que el docente desarrolle al máximo su desempeño laboral en donde debe estar presente su potencial y su saber hacer.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Antecedentes Internacionales

Castañeda, C., (2017) En la tesis titulada “**El proceso de desarrollo de personas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hotel Sol de Belén de Cajamarca en el año 2016**”, para obtener el grado de Licenciado en Administración de Empresas, en la Universidad Privada del Norte, teniendo como objetivo de la investigación fue establecer la relación entre el Proceso de desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa hotelera en la ciudad de Cajamarca en el año 2016. La investigación fue un estudio descriptivo – correlacional. La muestra estuvo conformada por 60 trabajadores de la empresa hotelera en estudio, a quienes se les aplicó cuestionarios del Proceso de desarrollo de personas y Desempeño laboral respectivamente. Finalmente, los resultados concluyen que el Proceso de desarrollo de personas tiene una relación directa y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de Hotel Sol de Belén de Cajamarca en el año 2016, la misma que se evidenció a través de la prueba de Pearson obteniendo como resultado un coeficiente de 0.516, presentando una significancia de 0.000.

Monroy, A., (2015) en su tesis de licenciado titulado “**Coaching y Desempeño Laboral de los visitadores médicos de las empresas farmacéuticas de Quetzaltenango 2014**” , para obtener el grado de Licenciado en Administración en la Universidad Rafael Candivar , cuyo objetivo general es determinar la relación de la práctica de coaching en el desempeño laboral de los visitadores médicos de las empresas farmacéuticas de Quetzaltenango 2014 , trabajo que se realizó con cuarenta colaboradores y supervisores de seis empresas farmacéuticas de la ciudad de Quetzaltenango , hombres y mujeres que oscilan entre las edades de 20 – 65 años de diversas religiones , casados y solteros algunos profesionales y otros , estableció la investigación descriptiva ya que examina y analiza sistemáticamente la conducta personal y social en ámbitos sociales , económicos , políticos , religiosos y de trabajo , en este

estudio se concluye lo siguiente, la aplicación del coaching se relaciona de forma positiva en el desempeño laboral de los trabajadores ya que incrementan el índice de ventas , el número del cliente y el número de visitas que se realizan , además que permitan el logro de metas organizacionales y hace que los trabajadores sean más productivos en su actividad laboral. Además el valor de relación R Pearson, para el autor fue de un 0.80 en conocimiento la aprobación de la investigación con un valor del (88%), de manera porcentual.

Robalino, A., (2013). En su tesis “**La motivación y su incidencia en el Desempeño laboral de los colaboradores del área operativa en el Gobierno Municipal del Cantón Pillaro, Provincia de Tungurahua. Ecuador 2013**” para obtener el grado de Licenciatura en Psicología en la Universidad Técnica de Ambato, la investigación tiene un tipo de estudio descriptiva correlacional conteniendo como objetivo principal, determinar como la motivación incide en el desempeño laboral en el área operativa del Gobierno municipal del Cantón Santiago de Pillaro en la provincia de Tungurahua”. La investigación tuvo una muestra censal de 105 personas incluidos jefes y operarios del departamento operativo y tuvo como conclusión que la Motivación guarda relación positiva moderada con el desempeño laboral de los colaboradores de la operativa en el Gobierno Municipal del Cantón Pillaro, Provincia de Tungurahua. Ecuador, esto se comprobó mediante la prueba de Rho Spearman equivalente a 0.670.

1.2.2 Antecedentes Nacionales

Montero, M., (2016) en su tesis titulada “**“El Coaching y la Motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, Año 2017”**”, para obtener el grado de Licenciatura en Administración en la Universidad Cesar Vallejo, donde obtuvo como objetivo determinar la influencia que existe entre el Coaching y Motivación Laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, Año 2017. La investigación es de tipo Hipotético Deductivo, de un nivel explicativo – causal. Su investigación conto con una población de 135 colaboradores de la empresa Globokas, para fines de estudios se utilizó muestreo probabilístico dando

como resultado una muestra de 100 colaboradores. Valencia, G. llega a la conclusión que existe relación significativa entre la variable independiente coaching y la variable dependiente motivación laboral, utilizando el coeficiente R cuadrado corregido de relación de 0.966, lo cual indica que mantienen una relación positiva fuerte.

Picón, J., (2014). En su tesis titulada **“El Coaching y la Cultura Organizacional en los docentes de educación inicial del distrito de Imperial, Cañete 2014”**, para obtener el grado de Magister en Administración Educativa en la universidad Cesar Vallejo, donde tuvo como objetivo determinar la relación del coaching con la Cultura Organizacional. La investigación es de tipo Correlacional- transversal, la cual contó con población de 54 docentes del nivel inicial del distrito de Imperial, Cañete, 2014. Para fines de estudio se realizó una muestra censal. Picón, J, llega a la conclusión que existe una relación significativa entre el Coaching y Cultura Organizacional, ya que al contrastar los resultados obtenidos con el cálculo del coeficiente de correlación Spearman, los datos arrojados muestran que el valor resultante es de 0.799 la cual se interpreta que existe relación estadística significativa, por lo tanto se acepta la Hipótesis General, rechazando la Hipótesis Nula.

Villegas, J. (2015). En su tesis titulada **“Influencia del Coaching en la Gestión del Talento Humano en la Corporativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías LTDA, Miraflores 2015”** para obtener el grado de Licenciado en Administración en la universidad Cesar Vallejo, donde tuvo como objetivo determinar la influencia del coaching en la gestión de talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías. La investigación es de tipo Correlacional- transversal la cual contó con población de 52 trabajadores de la corporativa. Villegas, J. llega a la conclusión que el coaching sí influye en la Gestión de talento Humano mejorando significativamente el rendimiento y el clima laboral en la empresa.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Coaching

Withmore (2013), menciona los principios del Coaching que se originó en el deporte por Timothy Gallwey, la cual hace referencia de la siguiente forma: El Coaching, no es una manera técnica que hay que desempolvar y aplicar rígidamente en ciertas circunstancias concretas. Es una manera de gestionar, de tratar a las personas, de pensar, de ser y estar. Ojala llegue el día en que termino coaching desaparezca del vocabulario y se convierta en la manera en que nos relacionamos con los demás tanto en el trabajo como en otros contextos. Sin embargo, el objetivo subyace a todas las interacciones de coaching en potenciar la confianza de la persona en sí misma independientemente del contenido de la tarea o su dificultad (p, 31).

Conceptualización del Coaching

Whitmore (2013) “El coaching tiene como principios básicos la Conciencia y la Responsabilidad personal que se encuentra en el núcleo central del crecimiento y de la efectividad humana; el cual consiste en liberar el potencial de las personas, para que puedan llevar su rendimiento al máximo.” (p.21).

Según Launer, (2010, p.22) “El coaching implica una orientación de entrenamiento pero no significa exactamente lo mismo. El coach es el que nos guía y orienta para encontrar el camino correcto, a eliminar obstáculos y a sacar el mejor partido a nuestras capacidades”.

Mientras Parsloe (2009, p.67) hace referencia que “El Coaching está directamente interesado en la mejora inmediata del desempeño y el desarrollo de habilidades mediante una forma de tutoría o instrucción”

O'Connor, (2005) “El coaching es el producto de una serie integrativa de conocimientos a lo largo de la historia del pensamiento, en relación con el desarrollo del potencial humano” (p. 96).

Por otra parte actualmente la International Coach Federation (ICF) la mayor organización de coaches profesionales a nivel mundial define al coaching

como " Proceso de acompañamiento reflexivo y creativo con clientes que les inspira a maximizar su potencial personal y profesional."

Tomando en consideración estos conceptos se infiere que el coaching orientado a la conciencia y la responsabilidad permite a corto plazo, desempeñar una tarea determinada y, a largo plazo, elevar el rendimiento y a su vez mejorar la calidad de vida de la persona.

Dimensiones del Coaching

Conciencia

La conciencia es la manera de reunir y de percibir con claridad los hechos relevantes y la información pertinente, y poder determinar que es en verdad importante. Además, la conciencia requiere autoconocimiento, especialmente en lo que se refiere a saber cómo las emociones o los deseos distorsionan la percepción. (Whitmore, 2013, p. 50)

Como se hace referencia en la cita anterior, la conciencia implica adquirir un conocimiento de algo mediante la reflexión, de la observación o de la interpretación de lo que uno ve, oye, siente, entre otras percepciones.

Fomentar la conciencia por medio del Coaching refuerza atributos únicos del cuerpo y la mente de cada persona, al tiempo que desarrolla la capacidad y la confianza necesaria para mejorar nuestro rendimiento por voluntad propia.

Indicadores

Autoconocimiento

Para poder registrar cuidadosamente nuestras propias reacciones, tanto emocionales como racionales, que pueden interferir con la objetividad y la imparcialidad tan indispensables en su labor. Nuestra historia psicológica persona y nuestros prejuicios (de los que nadie está libre) influyen en nuestra manera de comunicarnos. (Whitmore, 2013, p. 70).

El estudio de uno mismo tiene como finalidad conocerse en mayor profundidad. Al reconocer de manera crítica y objetiva lo que somos podemos proponer y consolidar un plan a partir de nuestras fortalezas y talentos enfocados a lograr la satisfacción integral en nuestra vida

Percepción

Papalia, 2009 nos define que: Interpretación de la información sensorial, proceso mediante el cual, en la conciencia del hombre se reflejan los objetos y fenómenos del mundo material en forma de imágenes visuales, auditivas, táctiles y otros. Lo referente al anterior concepto se puede precisar que la percepción conlleva a la conciencia a integrar los estímulos sensoriales sobre los objetos, hechos o situaciones para convertirlos en una experiencia útil. La cual se encuentra con los estímulos sensoriales, que controlan la conducta para poder entender el comportamiento (p, 23).

Responsabilidad Personal

Por otra parte, Whitmore (2013) manifiesta que la responsabilidad:

 Cuando aceptamos, escogemos o asumimos verdaderamente la responsabilidad sobre lo que pensamos y lo que hacemos, el compromiso que adquirimos y lo mismo sucede con el rendimiento. Cuando nos ordenan o no nos dicen que seamos responsables, o cuando eso es lo que se espera de nosotros o se nos da, sin que lo aceptemos plenamente, el rendimiento no aumenta. Ciertamente es probable que hagamos lo que se nos pide, porque hay una amenaza implícita en caso contrario, pero hacer algo para evitar una amenaza no optimiza el rendimiento. Para sentirse plenamente responsable, es imprescindible poder escoger (p. 54).

Una responsabilidad plena es la que se ejercicio por voluntad sin presiones, ligada a la capacidad de elegir el medio para realizar cierta actividad o tarea propuesta. En relación al Coaching, la mejor opción de desarrollar y mantener un estado mental ideal para elevar el rendimiento es fomentar la responsabilidad personal a través de la práctica constante y el proceso de adquisición de habilidades.

Indicadores

Compromiso

“Es la razón en la que deriva que las personas estarán más felices, motivadas y satisfechas, en medida en que sus valores sean congruentes con los que estén presentes en las empresa en que las que trabajen”. (Berings, De Fruyt, y Bouwen, 2004). De acuerdo al concepto citado anteriormente, hace referencia a la importancia que conlleva a los trabajadores alcanzar un objetivo trazado, sin ella sería difícil alcanzar las metas organizacionales y estratégicas.

Capacidad de decisión

Consiste en tener la libertad de elección en cualquier contexto sin temor a fracasar Es posible que tema fracasar y que se sienta culpable si fracasa, pero son sin duda cruciales para el rendimiento en cualquier actividad. (Whitmore, 2013, p. 56). Las personas hoy en día tienen la capacidad de elegir, abriendo paso a la posibilidad de un rendimiento mucho más elevado y ejercer con responsabilidad personal que conlleva a dar lo mejor de sí mismas.

Potencial

“Sacar lo mejor de uno, superando nuestras propias expectativas y las de las demás, la cual espera ser liberado” (Whitmore, 2013, p. 25). De acuerdo al autor, tenemos la posibilidad y la fuerza de lograr lo que nos proponamos si nos lo trazamos, el coaching permite acceder a parte de ese potencial y hace que el rendimiento pueda ser sostenible.

Indicadores

Capacidad

Jerico (2011) nos manifiesta que: “Cuando se habla de capacidad, se refiere a los conocimientos, habilidades ya actitudes o competencias, que se desarrollan dentro de la empresa.” En otras palabras los recursos y

actitudes que debe tener una persona, empresa o institución para desempeñar una tarea específica (p, 78).

Habilidad

Según Chiavenato (2011) menciona que: “La Habilidades corresponden a la entrega de herramientas para cambiar el comportamiento respecto a destrezas necesarias para el desempeño. Está Orientada a la ejecución de una tarea y operación específica” En base a este concepto podemos acotar que las habilidades son herramientas necesarias para que el colaborador desarrolle sus funciones en su respectivo puesto laboral, de ello depende su desempeño y alcanzar sus metas y objetivos que establece la organización (p, 567).

1.3.2 Desempeño Laboral

Teoría de la Acción del Hacker

Esta teoría según López (2012):

Goza de gran prestigio la psicología del trabajo en Europa, es de corte cognitiva y se fundamenta en el proceso de información, pero solo la información que este estrechamente relacionada con la conducta. Si bien en esta teoría se puede apreciar aspectos comunes con otras reglas cognitivas de la conducta, la diferencia radica en que se especializa en entornos laborales objetivos y resultado de trabajos objetivos. (pp.32, 33)

Por otro lado este autor nos plantea la idea de que la acción se puede explicar desde dos perspectivas, la primera acción deriva desde una meta hasta un plan, su ejecución y el feedback posterior; la segunda indica que la acción está determinada por cogniciones que dan de manera automática o consciente.

Teorías de las conductas de las Organizaciones

Esta teoría según Naylor, Pritchard y LLgen (1980, citado por Piero, 2013, p.218): Sugiere que los individuos tienen una reserva de energía que puede ser distribuida entre una gran variedad de actividades, algunas de las

cuales son productivas y otras no, y establece que todo acto ocasiona una conducta específica, la cual es importante para la organización.

Teoría de la Expectativa

Esta teoría según López (2012):

La motivación es un proceso que regula la selección de los comportamientos”. El modelo no actúa en función de necesidades no satisfechas, o de la ampliación de recompensas y castigos, sino por el contrario, considera a las personas como seres pensantes cuyas percepciones y estimaciones de probabilidades de ocurrencia, influyen de manera importante en su comportamiento. La teoría las expectativas supone que la motivación no equivale al desempeño en el trabajo, sino es uno de los determinantes. (p.47).

Conceptualización del Desempeño laboral

Werther y Davis, (2000) definen el desempeño laboral como:

El desempeño es una actividad observable, medible y dinámica. Es una secuencia de acontecimientos conductuales perceptibles producidos por la persona, es la articulación coherente de ciertas acciones humanas necesarias para alcanzar un resultado. Una tarea es una prescripción de la acción laboral y la acción mediante la cual se realiza el desempeño laboral. Es la acción de realizar un trabajo o una tarea para alcanzar un objetivo establecido por las organizaciones; es la realización de actividades físicas o intelectuales que se llevan a cabo por trabajadores en una empresa. (p.46)

Chiavenato, (2011) “La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial desarrollo. Es un proceso para estimular o jugar el valor, excelencia y cualidades de una persona”. Lo relevante de este concepto reside en el hecho que el desempeño del colaborador va ligado con las

actitudes y aptitudes que tengan ante una situación determinada o en su desarrollo de funciones (p, 123).

“El desempeño es la manera como los miembros de la organización dentro de la empresa trabajan eficazmente para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con autoridad” (Stoner, 2010, p.510)

En la presente definición se establece que el Desempeño está referido al desarrollo de las funciones por parte de los trabajadores de manera eficaz, con el objetivo de alcanzar metas proyectadas.

Dimensiones del Desempeño Laboral

Eficacia Personal

“Está relacionada con el logro de los objetivos/ resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado.” (Da Silva, 2012, p.12)

Según el concepto anterior, la eficacia es la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. Mediante a un procedimiento establecido y para el logro de los resultados establecidos en la organización sobre el desarrollo de funciones se alcanzara el objetivo o resultado.

Indicadores

Aptitud

Según la Real Academia Española, define como aptitud a la capacidad para operar competentemente en una determinada actividad.

Logro de Objetivos

Orozco (2014, p.56) “Se refiere siempre a lo mismo, independientemente del tipo de ámbito en donde se va e implica la obtención de una respuesta, que claro en algunos casos serán simplemente números y nosotros casos pueden ser solo palabras, como ser positivo o negativo.”

En conjunto es el resultado a la consecuencia final de una serie de acciones o eventos, expresados cualitativos o cuantitativamente. Algunos resultados pueden ser una ventaja, desventaja, la ganancia, la pérdida, el avance o la victoria.

Comportamiento

“Identifica las formas en que los trabajadores actúan en las organizaciones o empresas, lo que permite a los administradores observar la conducta y la forma de interactuar entre compañeros de trabajo. Asimismo, examinar la dinámica de las relaciones interpersonales” (Newstrom, 2011, p.13)

Por general las empresas u organizaciones deben aperturar capacitaciones individuales y afianzar una cultura de aprendizaje continuo, en un marco donde los colaboradores intercambien información, innovación y las mejores prácticas que permita lograr la toma de decisiones más precisa para una determinada problemática.

Los trabajadores están planificando, coordinando, ejecutando y monitoreando permanente en el desarrollo de sus actividades, por ello las organizaciones deben tener presente se conducen y actúan y si están en la capacidad de responder de acuerdo a los objetivos.

Desempeño de la tarea

“Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio a la realización de las tareas administrativas”. (Robbins y Judge, 2013, p.65)

La realización de actividades, integrado por los conocimientos en la ejecución de sus tareas, las actitudes y el compromiso del trabajador

Actitud e Iniciativa

Según Chiavenato (2011): Las actitudes corresponden a modificación de actitudes negativas de las personas, transformándolas a conductas positivas. Está orientada al cambio respecto a la motivación, sensibilidad

del personal, sentimientos y relaciones con los demás trabajadores. Así como también puede incluir el cambio de comportamiento (p.567).

Las actitudes tienen un importante papel en la formación continua en la que puedan predecir o guiar las conductas de forma positiva o negativa. De esta manera da paso a la iniciativa para el desarrollo de las funciones correspondientes. .

Motivación

Peiro (2013, p. 219) “Implica la selección de realizar un esfuerzo, la decisión del nivel de esfuerzo a realizar y la persistencia de ese esfuerzo.”

Según (Robbins, 2008), la motivación “Es la disposición para hacer algo, en donde la habilidad de la persona para satisfacer alguna necesidad condicionada de ese algo” (p.100).

Con respecto del autor citado, la motivación es la voluntad de cada una de las personas que ponen para desarrollar una determinada actividad según sus expectativas que benefician o les interesa de esta forma cumplir sus objetivos de forma grupal o personal.

Reconocimiento

“El reconocimiento es una herramienta de gestión que refuerza la relación de la empresa con los trabajadores, y que origina positivos cambios al interior de una organización”. (Robbins y Judge, 2013, p.78)

Hace referencia a la acción de valorar al trabajador por una consecuencia de acciones y empeño para mejorar su labor diaria, en el caso de los Acompañantes Pedagógicos, darles el reconocimiento que merecen ayudara a impulsar la iniciativa de potenciar su rendimiento.

Incentivos

Chiavenato (2011) “Es el conjunto de principios y directrices que reflejan la orientación y filosofía de la organización que respecta a la remuneración de sus empleados. Un incentivo es un estímulo que tiene como objetivo

motivar a los trabajadores/as incrementar la producción y mejorar el rendimiento.” (p. 126)

En la actualidad las organizaciones les interesa motivar a sus empleados para que realicen un mayor esfuerzo. La estimulación a los trabajadores estará relacionada a conseguir más calidad, más cantidad, menos coste y mayor desempeño de la tarea establecida.

Desarrollo Personal

Challa (2010) El desarrollo personal es “una experiencia de interacción individual y grupal, a través de la cual los sujetos que participan en ella desarrollan y optimizan habilidades y destrezas para comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones”.

La anterior cita nos hace referencia que el desarrollo personal consiste en liberarse de los numerosos miedos que limitan la capacidad de ser flexibles y de estar listos ante cualquier circunstancia que se nos pueda presentar. En relación al Coaching es una de las habilidades más recomendables para el crecimiento personal, asumir la responsabilidad que nos corresponde y a ayudar a otros a hacer lo mismo.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema General

¿Qué relación existe entre el Coaching y el desempeño laboral en Acompañantes pedagógicos de la UGEL 01, San Juan de Miraflores Lima, 2017?

1.4.2 Problemas Específicos

¿Qué relación existe entre el Coaching y la eficacia personal en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01- San Juan de Miraflores, año 2017?

¿Qué relación existe entre el Coaching y el comportamiento en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01- San Juan de Miraflores, año 2017?

¿Qué relación existe entre el Coaching y la motivación en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01- San Juan de Miraflores, año 2017?

1.5 Justificación del estudio

La importancia de la presente investigación radica en determinar la relación entre el Coaching y el Desempeño Laboral en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan De Miraflores – 2017.

1.5.1 Justificación Social

La presente investigación permitirá proponer soluciones de monitoreo y seguimiento a través del Coaching en un enfoque educativo, ayudando así a los actores educativos encargados de la estrategia de acompañamiento pedagógico fortaleciendo las competencias necesarias para su labor.

1.5.2 Justificación Económica

La justificación está principalmente en generar conciencia de la realidad educativa peruana y promover la autonomía progresiva del docente y el hábito de la reflexión continua sobre la acción, antes y durante. Generando a menor escala que se aumente el presupuesto educativo en el país.

1.5.3 Teórico- Práctica

El desarrollo de la presente investigación permitirá dar a conocer la relación existente entre el Coaching y Desempeño Laboral para que puedan ser una guía de referencia para aplicarse en el campo empresarial Educativo.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

Existe una relación significativa entre el Coaching y el Desempeño Laboral en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan de Miraflores -2017.

1.6.2 Hipótesis Específicas

Existe relación entre El coaching y la eficacia personal en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan de Miraflores -2017.

Existe relación entre El coaching y el comportamiento en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan de Miraflores -2017.

Existe relación entre El coaching y la motivación en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan de Miraflores -2017.

1.7 Objetivo

1.7.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el Coaching y el Desempeño Laboral en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan de Miraflores -2017.

1.7.2 Objetivo Especifico

Determinar relación entre el coaching y la eficacia personal en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan de Miraflores - 2017.

Determinar la relación entre el coaching y comportamiento en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan de Miraflores - 2017.

Determinar la relación entre el coaching y la motivación en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan de Miraflores -2017.

II Método

2.1 Diseño de investigación

La presente investigación, es no experimental y transversal. Como señala Hernández, Fernández y Baptista (2006, pág. 205-207). “Es aquella investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables y observar los fenómenos tal como se dan en su contexto natural” y “transversal porque los datos serán recolectados en un solo momento, en un tiempo único”.

2.1.1 Tipo de investigación

El tipo de estudio de esta investigación es aplicado. Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 29) nos da la siguiente definición: “El tipo de investigación aplicada es aquella que tiene el propósito de resolver problemas”. Es entonces que la investigación aplicada, suele ser muy útil para investigaciones enfocadas en resolver problemas de una organización, porque nos permite aplicar nuestros conocimientos para dar solución al problema estudiado.

2.1.2 Nivel de investigación

Según su carácter la investigación es descriptiva y correlacional.

Descriptiva

Bernal (2010, p. 113) cita a “Salkind (1998, p. 11) donde considera como investigación descriptiva aquella en que, “se reseñan las características o rasgos de la situación o fenómeno objeto de estudio”. Para muchos expertos, la investigación descriptiva es un nivel básico de investigación, el cual se convierte en la base de otros tipos de investigación; además, agregan que la mayoría de los tipos de estudios tienen, de una u otra forma, aspectos de carácter descriptivo. La investigación descriptiva se soporta principalmente en técnicas como la encuesta, la entrevista, la observación y la revisión documental”.

Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 80) indican que: “Buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas,

grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”.

Correlacional

Bernal (2010) menciona a la investigación correlacional tiene como propósito:

Mostrar o examinar la relación entre variables o sus resultados, pero en ningún momento explica que una sea la causa de la otra; en otras palabras, la correlación examina asociaciones pero no relaciones causales, donde un cambio en un factor influye directamente en un cambio en otro. (p. 114)

Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 81), manifestó que “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular”.

2.1.3 Método de investigación

El método de investigación usando en el presente trabajo de investigación es método Deductivo, según Bernal (2010, p.59) indica que “Este método de razonamiento consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares”.

Además el enfoque empleado en el trabajo de investigación es el enfoque cuantitativo, ya que el trabajo de investigación se encuentra soportado por la matemática y la estadística. Como lo menciona Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 4), “el enfoque cuantitativo, utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías”.

2.2 Variables, operacionalización

Variable 1: El coaching

Variable 2: Desempeño Laboral

Matriz de Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
COACHING	Según Whitmore, J., comprende principios básicos la Conciencia y la Responsabilidad personal que se encuentra en el núcleo central del crecimiento y de la efectividad humana; el cual consiste en liberar el potencial de las personas, para que puedan llevar su rendimiento al máximo". (2013, p.21)	La presente variable fue medida a partir de la ejecución de un cuestionario a los Acompañantes pedagógicos de la UGEL 01, del distrito de San Juan de Miraflores, año 2017.	Conciencia	● Autoconocimiento	1-2	Ordinal Uso de escala tipo Likert
				● Percepción	3-4	
			Responsabilidad Personal	● Compromiso	5-6	
				● Capacidad de Decisión	7-8	
			Potencial	● Capacidad	9-10	
				● Habilidad	11-12	
DESEMPEÑO LABORAL	Chiavenato, I., hace referencia al desempeño como "Eficacia personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para el desarrollo de tareas. En este sentido el desempeño va a depender del comportamiento, motivación y también de los resultados obtenidos". (2000, p.360).	La presente variable fue medida a partir de la ejecución de un cuestionario a los Acompañantes pedagógicos de la UGEL 01, del distrito de San Juan de Miraflores, año 2017.	Eficacia Personal	● Aptitud	13-14	Ordinal Uso de escala tipo Likert
				● Logro de objetivos	15-16	
			Comportamiento	● Desempeño de la tarea	17-18	
				● Actitud e iniciativa	19-20	
			Motivación	● Reconocimiento	21-22	
				● Incentivos	23-24	
	● Desarrollo personal	25				

Fuente: Elaboración Propia

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

La población es el conjunto de individuos o cosas que tienen una o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo” (Vera, 2010, p. 210).

La población para el presente estudio está conformada por 65 Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 quienes realizan labores de supervisión y asesoramiento a los docentes de las diferentes instituciones educativas del distrito de San Juan de Miraflores.

2.3.2 Muestra

Con el objetivo de generar una mayor precisión en la investigación y por la cantidad de la población se realizara una muestra censal. Por ende se tendrá un total de 65 Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores, a quienes se les encuestara.

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

2.4.1 Técnicas e instrumento de recolección de datos

La técnica que se aplicará en la presente investigación es la encuesta, de tal manera Carrasco (2005, p. 274), nos menciona que la técnica es “El conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica” y de igual forma Carrasco (2005, p.314) define a la encuesta como “Una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo”.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 200) los instrumentos de medición, son los “Recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente”. Además los autores mencionan dentro de los instrumentos medición al cuestionario, como “el instrumento más utilizado para recolectar los datos, consiste en

un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (2010, p. 217).

El instrumento empleada para la recolección de datos en la presente investigación es el cuestionario, porque permite recoger información a través de respuestas escritas en base a preguntas especialmente preparadas.

El cuestionario está conformado por 25 preguntas el cual permita medir y analizar la relación existente entre la variable coaching y la variable desempeño laboral en los Acompañantes pedagógicos de la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores 2017.

2.4.2 Validez y Confiabilidad

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 200) la validez se define en términos generales como el: “Grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”.

Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 204), sostiene que la validez de expertos “Se refiere al grado en que aparentemente un instrumento de medición mide la variable en cuestión, de acuerdo con expertos en el tema”.

Validez del Instrumento mediante jueces			
N°	Grado Académico	Apellido y Nombres	Valoración
1	Mg. en Administración	Aliaga Correa, David Fernando	Aplicable
2	Mg. en Administración	Casma Zarate, Carlos	Aplicable
3	Dr. en Administración	Costilla Castillo, Pedro	Aplicable

Fuente: elaboración propia

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 200) la confiabilidad es el: “Grado en el que el instrumento produce resultados consistentes y coherentes”.

Para calcular la confiabilidad de un instrumento existen diversos métodos. Uno de los más conocidos es el Alfa de Cronbach, el cual se utilizó para medir la confiabilidad del instrumento de la presente investigación. El Alfa de Cronbach “es una técnica que se usa sólo cuando se tiene instrumentos de constructos, es decir, instrumentos que miden conceptos mediante varios ítems” (Vara, 2010, p.316).

Coeficiente Alfa de Cronbach: El alfa de cronbach se utiliza para calcular el coeficiente de fiabilidad del instrumento de medición. El coeficiente puede estar entre 0 y 1, donde “0” significa una confiabilidad nula o depreciable y “1” representa una máxima confiabilidad siendo perfecta (muy alta) (Hernández et al., 2010, p. 439).

ESCALA 1: RANGO RELACIÓN

Coeficiente	Relación
0.00 a +/- 0.20	Despreciable
0.2 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada
0.80 a 1.00	Muy Alta

Fuente: (Hernández, 2010, p. 439)

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	40	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	25

Interpretación:

Después de encuestar a los acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 - San Juan de Miraflores, año 2017, se obtuvo un resultado de 0.940 en el coeficiente del Alfa de Cronbach, lo que da a entender que existe una confiabilidad muy alta en el instrumento elaborado, la cual nos servirá para la recolección de datos.

2.5 Métodos de análisis de datos

Para la presente investigación, se utilizó el método estadístico descriptivo e inferencial. Asimismo se usó como herramienta de apoyo el programa

estadístico SPSS 22, “El SPSS es un programa estadístico para las ciencias sociales, que sirve para analizar los datos” (Fernández, Hernández y Baptista, 2006, p.410).

Para la contratación de las hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman.

2.6 Aspectos éticos

Es oportuno precisar que en todo el desarrollo de esta investigación se tuvo en cuenta los principios éticos del perfil de un Administrador Vallejano, honorable desarrollándose dentro del marco legal vigente.

Lo que implica referir a la ética, como ciencia normativa, pues tiene como finalidad normar la conducta humana. Se ha tenido en apreciación el objeto de estudio del no plagio haciendo uso correcto del APA y métodos estadísticos apropiados.

III Resultados

3.1. Estadística Descriptiva

3.1.1 Variable 1: Coaching

Tabla 1: Coaching (Agrupación)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	11	16,9%	16,9%
	A veces	17	26,2%	43,1%
	Casi siempre	14	21,5%	64,6%
	Siempre	23	35,4%	100,0%
Total	65	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 1: Coaching (Agrupación)

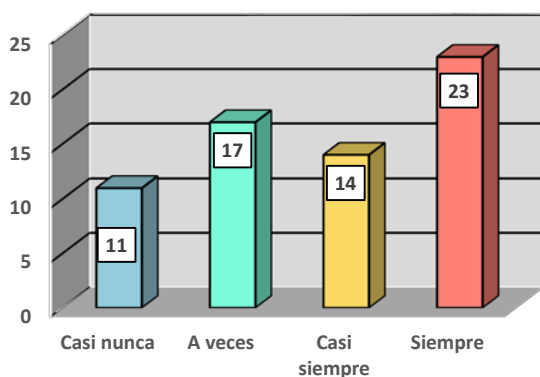
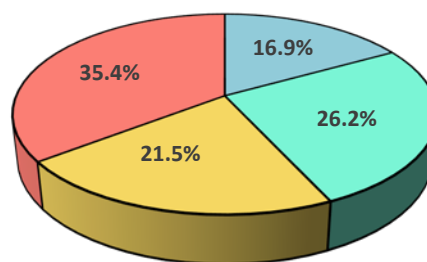


Figura 2: Coaching (Agrupación)



Interpretación: Según los resultados mostrados en la Tabla 1, Figura 1 y Figura 2, se observa que los 65 acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 - San Juan de Miraflores, año 2017, respondieron a las preguntas de la variable “**Coaching**”, de la siguiente manera: el 16.9% para una frecuencia de 11 personas en la categoría “casi nunca”, el 26.2% para una frecuencia de 17 personas en la categoría “a veces”, el 21.5% para una frecuencia de 14 personas en la categoría “casi siempre” y el 35.4% para una frecuencia de 23 personas en la categoría “siempre”.

Tabla 2: Conciencia (Agrupación)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1,5%	1,5%	1,5%
Casi nunca	13	20,0%	20,0%	21,5%
A veces	13	20,0%	20,0%	41,5%
Casi siempre	5	7,7%	7,7%	49,2%
Siempre	33	50,8%	50,8%	100,0%
Total	65	98,5%	98,5%	

Fuente: Elaboración Propia

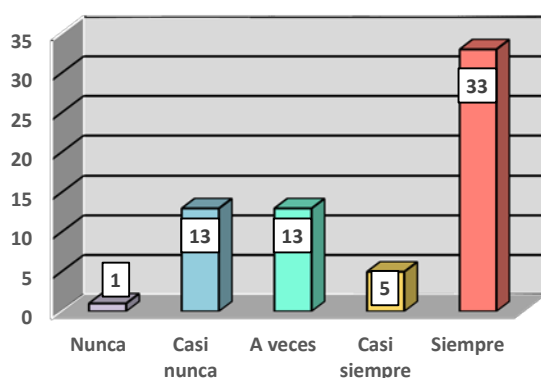


Figura 3: Conciencia (Agrupación)

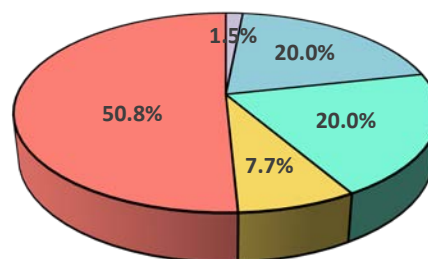


Figura 4: Conciencia (Agrupación)

Interpretación: Según los resultados mostrados en la Tabla 2, Figura 3 y Figura 4, se observa que los 65 acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 - San Juan de Miraflores, año 2017, respondieron a las preguntas de la dimensión “**Conciencia**”, de la siguiente manera: el 1.5% para una frecuencia de 1 persona en la categoría “nunca”, el 20% para una frecuencia de 13 personas en la categoría “casi nunca”, el 20% para una frecuencia de 13 personas en la categoría “a veces”, el 7.7% para una frecuencia de 5 personas en la categoría “casi siempre” y el 50.8% para una frecuencia de 33 personas en la categoría “siempre”.

Tabla 3: Responsabilidad Personal (Agrupación)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1,5%	1,5%	1,5%
Casi nunca	11	16,9%	16,9%	18,5%
A veces	17	26,2%	26,2%	44,6%
Casi siempre	20	30,8%	30,8%	75,4%
Siempre	16	24,6%	24,6%	100,0%
Total	65	98,5%	98,5%	

Fuente: Elaboración Propia

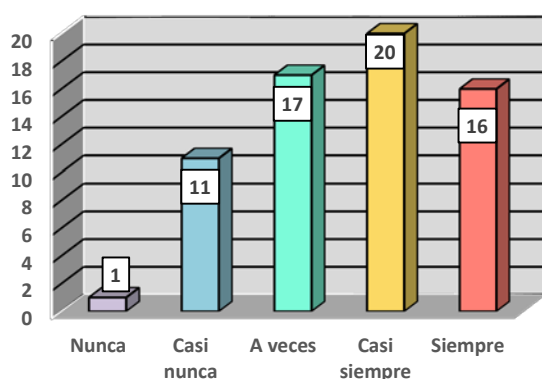


Figura 5: Responsabilidad Personal (Agrupación)

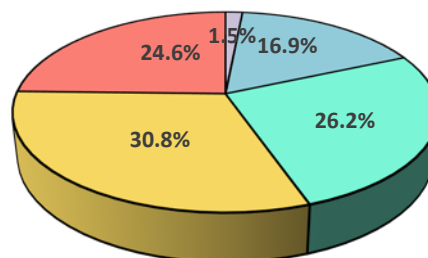


Figura 6: Responsabilidad Personal (Agrupación)

Interpretación: Según los resultados mostrados en la Tabla 3, Figura 5 y Figura 6, se observa que los 65 acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 - San Juan de Miraflores, año 2017, respondieron a las preguntas de la dimensión “**Responsabilidad Personal**”, de la siguiente manera: el 1.5% para una frecuencia de 1 persona en la categoría “nunca”, el 16.9% para una frecuencia de 11 personas en la categoría “casi nunca”, el 26.2% para una frecuencia de 17 personas en la categoría “a veces”, el 30.8% para una frecuencia de 20 personas en la categoría “casi siempre” y el 24.6% para una frecuencia de 16 personas en la categoría “siempre”.

Tabla 4: Potencial (Agrupación)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	3,1%	3,1%	3,1%
Casi nunca	10	15,4%	15,4%	18,5%
A veces	21	32,3%	32,3%	50,8%
Casi siempre	10	15,4%	15,4%	66,2%
Siempre	22	33,8%	33,8%	100,0%
Total	65	96,9%	96,9%	

Fuente: Elaboración Propia

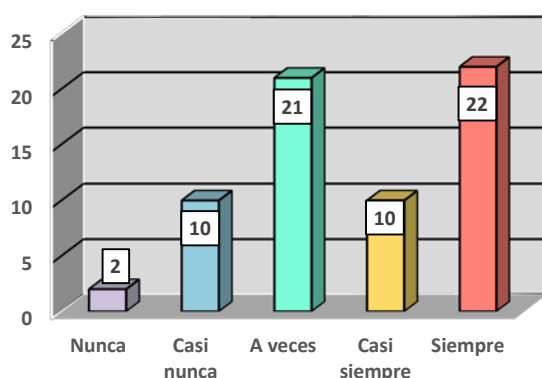


Figura 7: Potencial (Agrupación)

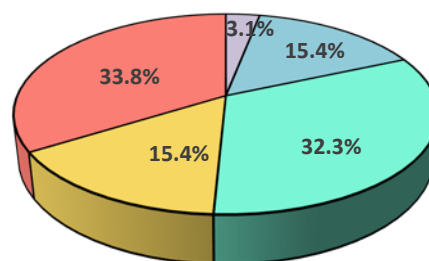


Figura 8: Potencial (Agrupación)

Interpretación: Según los resultados mostrados en la Tabla 4, Figura 7 y Figura 8, se observa que los 65 acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 - San Juan de Miraflores, año 2017, respondieron a las preguntas de la dimensión “**Potencial**”, de la siguiente manera: el 3.1% para una frecuencia de 2 persona en la categoría “nunca”, el 15.4% para una frecuencia de 10 personas en la categoría “casi nunca”, el 32.3% para una frecuencia de 21 personas en la categoría “a veces”, el 15.4% para una frecuencia de 10 personas en la categoría “casi siempre” y el 33.8% para una frecuencia de 22 personas en la categoría “siempre”.

3.1.2 Variable 2: Desempeño Laboral

Tabla 5: Desempeño Laboral (Agrupación)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1,5%	1,5%	1,5%
Casi nunca	11	16,9%	16,9%	18,5%
A veces	20	30,8%	30,8%	49,2%
Casi siempre	10	15,4%	15,4%	64,6%
Siempre	23	35,4%	35,4%	100,0%
Total	65	98,5%	98,5%	

Fuente: Elaboración Propia

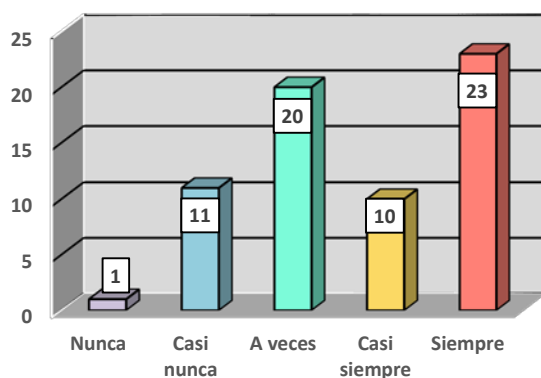


Figura 9: Desempeño Laboral (Agrupación)

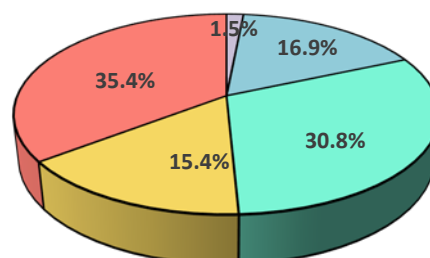


Figura 10: Desempeño Laboral (Agrupación)

Interpretación: Según los resultados mostrados en la Tabla 5, Figura 9 y Figura 10, se observa que los 65 acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 - San Juan de Miraflores, año 2017, respondieron a las preguntas de la variable “**Desempeño Laboral**”, de la siguiente manera: el 1.5% para una frecuencia de 1 persona en la categoría “nunca”, el 16.9% para una frecuencia de 11 personas en la categoría “casi nunca”, el 30.8% para una frecuencia de 20 personas en la categoría “a veces”, el 15.4% para una frecuencia de 10 personas en la categoría “casi siempre” y el 35.4% para una frecuencia de 23 personas en la categoría “siempre”.

Tabla 6: Eficacia Personal (Agrupación)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1,5%	1,5%	1,5%
Casi nunca	14	21,5%	21,5%	23,1%
A veces	24	36,9%	36,9%	60,0%
Casi siempre	11	16,9%	16,9%	76,9%
Siempre	15	23,1%	23,1%	100,0%
Total	65	98,5%	98,5%	

Fuente: Elaboración Propia

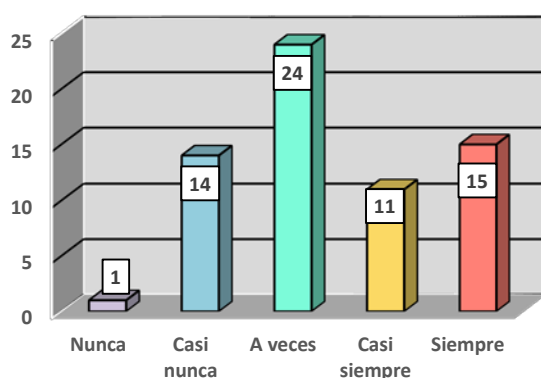


Figura 11: Eficacia Personal (Agrupación)

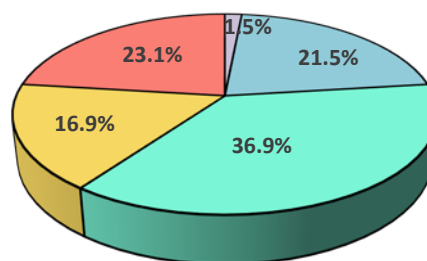


Figura 12: Eficacia Personal (Agrupación)

Interpretación: Según los resultados mostrados en la Tabla 6, Figura 11 y Figura 12, se observa que los 65 acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 - San Juan de Miraflores, año 2017, respondieron a las preguntas de la dimensión “**Eficacia Personal**”, de la siguiente manera: el 1.5% para una frecuencia de 1 persona en la categoría “nunca”, el 21.5% para una frecuencia de 14 personas en la categoría “casi nunca”, el 36.9% para una frecuencia de 24 personas en la categoría “a veces”, el 16.9% para una frecuencia de 11 personas en la categoría “casi siempre” y el 23.1% para una frecuencia de 15 personas en la categoría “siempre”.

Tabla 7: Comportamiento (Agrupación)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	4	6,2%	6,2%
	Casi nunca	16	24,6%	30,8%
	A veces	9	13,8%	44,6%
	Casi siempre	19	29,2%	73,8%
	Siempre	17	26,2%	100,0%
Total	65	93,8%	93,8%	

Fuente: Elaboración Propia

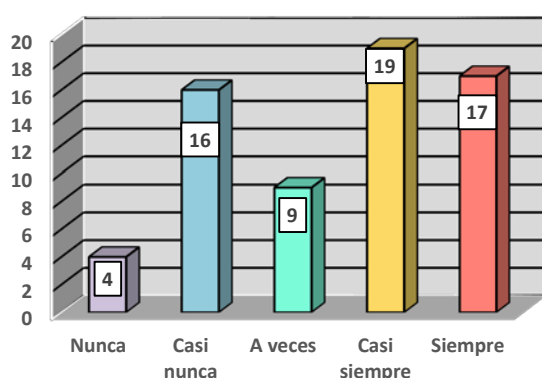


Figura 13: Comportamiento (Agrupación)

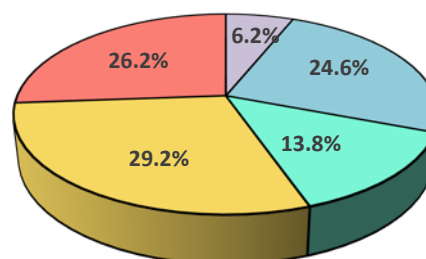


Figura 14: Comportamiento (Agrupación)

Interpretación: Según los resultados mostrados en la Tabla 7, Figura 13 y Figura 14, se observa que los 65 acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 - San Juan de Miraflores, año 2017, respondieron a las preguntas de la dimensión “**Comportamiento**”, de la siguiente manera: el 6.2% para una frecuencia de 4 personas en la categoría “nunca”, el 24.6% para una frecuencia de 16 personas en la categoría “casi nunca”, el 13.8% para una frecuencia de 9 personas en la categoría “a veces”, el 29.2% para una frecuencia de 19 personas en la categoría “casi siempre” y el 26.2% para una frecuencia de 17 personas en la categoría “siempre”.

Tabla 8: Motivación (Agrupación)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	4,6%	4,6%	4,6%
Casi nunca	11	16,9%	16,9%	21,5%
A veces	27	41,5%	41,5%	63,1%
Casi siempre	12	18,5%	18,5%	81,5%
Siempre	12	18,5%	18,5%	100,0%
Total	65	95,4%	95,4%	

Fuente: Elaboración Propia

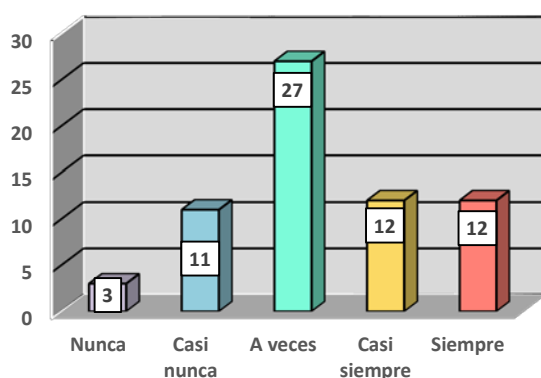


Figura 15: Motivación (Agrupación)

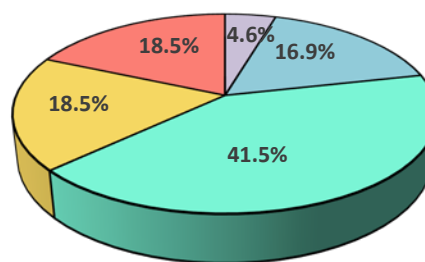


Figura 16: Motivación (Agrupación)

Interpretación: Según los resultados mostrados en la Tabla 8, Figura 15 y Figura 16, se observa que los 65 acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 - San Juan de Miraflores, año 2017, respondieron a las preguntas de la dimensión “**Motivación**”, de la siguiente manera: el 4.6% para una frecuencia de 3 personas en la categoría “nunca”, el 16.9% para una frecuencia de 11 personas en la categoría “casi nunca”, el 41.5% para una frecuencia de 27 personas en la categoría “a veces”, el 18.5% para una frecuencia de 12 personas en la categoría “casi siempre” y el 18.5% para una frecuencia de 12 personas en la categoría “siempre”.

3.2 Prueba de normalidad

Para determinar la distribución de los datos recolectados, se realizara el estadístico de Kolmogorov-Smirnov

Hipótesis de normalidad:

H₀: La distribución de la muestra sigue una distribución normal

H₁: La distribución de la muestra no sigue una distribución normal.

Significación:

- a. Sig < 0.05 entonces se rechaza H₀.
- b. Sig > 0.05 entonces se acepta H₀.

Tabla 9: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Coaching	,221	65	,000	,840	65	,000
Desempeño Laboral	,226	65	,000	,851	65	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: La presente Tabla 9 mediante la Prueba Kolmogorov-Smirnov que muestra a las variables de estudio, en donde tienen un nivel de significancia encontrado menor al nivel de significancia asumido para la presente investigación, es decir ($0.001 < 0.05$), por lo tanto, el presente estudio, no tiene distribución normal.

3.3 Contrastación de hipótesis:

De acuerdo al contraste, para realizar las pruebas de hipótesis, se verifico que las variables y dimensiones de investigación no tienen una distribución normal, por lo tanto para este estudio se aplicarán pruebas no paramétricas. Es decir, dicho cálculo se realizó mediante la Prueba de Rho de Spearman.

Según Hernández (2010, p. 312), indica que el coeficiente de correlación de Spearman, “es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón”, la cual se detalla a continuación:

Escala 2: Rango relación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández (2010, p. 312)

3.3.1 Hipótesis General

El **coaching** se relaciona significativamente con el **desempeño laboral** de los Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan de Miraflores - 2017.

- **Hipótesis Nula (H0):** No existe una relación significativa entre el **coaching** y el **desempeño laboral** en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan de Miraflores -2017.
- **Hipótesis de investigación (H1):** Si existe una relación significativa entre el **coaching** y el **desempeño laboral** en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan de Miraflores -2017.

Regla de decisión

Si el valor de $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

Si el valor de $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta H_1 .

Tabla 10: Prueba de correlación de variables- hipótesis general

			Coaching	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Coaching	Coefficiente de correlación	1,000	,888**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	65	65
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,888**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	65	65

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

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

La Tabla 10 señala la Prueba de Rho de Spearman, que muestra a las variables en estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.001 <0.05”, por ende se rechaza la hipótesis nula. Además, que, ambas variables poseen una correlación de 0.888**, lo cual indica que es una **correlación positiva muy fuerte**. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una relación positiva muy fuerte entre el **coaching** y el **desempeño laboral** en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan de Miraflores -2017.

3.3.2 Hipótesis Especifica 1

Existe relación entre el **coaching** y la **eficacia personal** en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan de Miraflores -2017.

• **Hipótesis Nula (H0):** No existe una relación significativa entre el **coaching** y la **eficacia personal** en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan de Miraflores -2017.

• **Hipótesis de investigación (H1):** Si existe una relación significativa entre el **coaching** y la **eficacia personal** en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan de Miraflores -2017.

Regla de decisión

Si el valor de $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

Si el valor de $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta H_1 .

Tabla 11: Prueba de correlación de variables- hipótesis específica 1

			Coaching	Eficacia Personal
Rho de Spearman	Coaching	Coefficiente de correlación	1,000	,626**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	65	65
	Eficacia Personal	Coefficiente de correlación	,626**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	65	65

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

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 11 señala la Prueba de Rho de Spearman, que muestra a las variables en estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “ $0.001 < 0.05$ ”, por ende se rechaza la hipótesis nula. Además, que, ambas variables poseen una correlación de 0.626**, lo cual indica que es una **correlación positiva considerable**. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una relación positiva considerable entre el **coaching** y la **eficacia personal** en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan de Miraflores -2017.

3.3.3 Hipótesis Específica 2

Existe relación entre el **coaching** y el **comportamiento** en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan de Miraflores -2017.

• **Hipótesis Nula (H0):** No existe una relación significativa entre el **coaching** y el **comportamiento** en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan de Miraflores -2017.

• **Hipótesis de investigación (H1):** Si existe una relación significativa entre el **coaching** y el **comportamiento** en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan de Miraflores -2017.

Regla de decisión

Si el valor de $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

Si el valor de $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta H_1 .

Tabla 12: Prueba de correlación de variables- hipótesis específica 2

		Coaching	Comportamiento	
Rho de Spearman	Coaching	Coefficiente de correlación	1,000	,855**
		Sig. (bilateral)		,000
	Comportamiento	N	65	65
		Coefficiente de correlación	,855**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	65	

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

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

La Tabla 12 señala la Prueba de Rho de Spearman, que muestra a las variables en estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.001 < 0.05”, por ende se rechaza la hipótesis nula. Además, que, ambas variables poseen una correlación de 0.855**, lo cual indica que es una **correlación positiva muy fuerte**. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una relación positiva muy fuerte entre el **coaching** y el **comportamiento** en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan de Miraflores -2017.

3.3.3 Hipótesis Específica 3

Existe relación entre el **coaching** y la **motivación** en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan de Miraflores -2017.

• **Hipótesis Nula (H0):** No existe una relación significativa entre el **coaching** y la **motivación** en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan de Miraflores -2017.

• **Hipótesis de investigación (H1):** Si existe una relación significativa entre el **coaching** y la **motivación** en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan de Miraflores -2017.

Regla de decisión

Si el valor de $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

Si el valor de $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta H_1 .

Tabla 13: Prueba de correlación de variables- hipótesis específica 3

			Coaching	Motivación
Rho de Spearman	Coaching	Coefficiente de correlación	1,000	,526**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	65	65
	Motivación	Coefficiente de correlación	,526**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	65	65

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

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

La Tabla 13 señala la Prueba de Rho de Spearman, que muestra a las variables en estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.001 < 0.05”, por ende se rechaza la hipótesis nula. Además, que, ambas variables poseen una correlación de 0.526**, lo cual indica que es una **correlación positiva considerable**. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una relación positiva considerable entre el **coaching** y la **motivación** en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan de Miraflores -2017.

IV Discusión

De acuerdo a los resultados de la presente investigación y la investigación antes mencionada, se llegó a determinar lo siguiente:

Objetivo e Hipótesis General:

Se tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el coaching y el desempeño laboral en acompañantes pedagógicos de la UGEL 01 en el distrito de San Juan de Miraflores, año 2017. Mediante la Prueba de Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir " $0.000 < 0.05$ ", por ende se rechaza la hipótesis nula. Además que, ambas variables poseen una correlación de 0.888, lo cual nos indica que es una relación positiva muy fuerte. Por lo tanto se acepta la hipótesis de la investigación indicando que existe una relación positiva muy fuerte entre el coaching y el desempeño laboral en acompañantes pedagógicos de la UGEL 01, en el distrito de San Juan de Miraflores año 2017.

Así mismo, Castañeda (2017) en su tesis titulada "*El proceso de desarrollo de personas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hotel Sol de Belén de Cajamarca en el año 2016*". Llegando a la conclusión de que el Coaching se relaciona significativamente con el desempeño Laboral, mediante un análisis paramétrico, utilizando el coeficiente de correlación de Pearson, el cual da la existencia de relación positiva y considerable (0.516**).

Esto permite inferir que, lo mencionado anteriormente y con la presente investigación tiene similitudes, donde el Coaching y el Desempeño, guardan una relación directa; por lo tanto, al realizar un adecuado Coaching se incrementara el desempeño de los acompañantes pedagógicos de la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores, año 2017.

De tal manera, Whitmore (2013, p.49) indica lo siguiente El Coaching, no es una manera técnica que hay que desempolvar y aplicar rígidamente en ciertas circunstancias concretas. Es una manera de gestionar, de tratar a las personas, de pensar, de ser y estar; permitiendo maximizar el rendimiento en el desempeño de tareas. Sin embargo, el objetivo subyace a todas las interacciones de coaching en potenciar la confianza de la persona en sí misma

independientemente del contenido de la tarea o su dificultad. Es decir, apoya que las variables: Coaching y Desempeño Laboral tengan una relación.

Con la literatura y los resultados de referencia en la presente investigación, se observó tendencias de relación en las variables de estudio, donde El Coaching tiene relación directa con el Desempeño Laboral aún en un mundo cambiante y globalizado. Según las reseñas literarias en años anteriores, El coaching era aplicado para relacionarnos con los demás tanto en el trabajo como en otros contextos. Esencialmente los Acompañantes Pedagógicos centraran sus actividades como un guía para el desarrollo óptimo de sus funciones con los Docentes a cargo, asignados por la UGEL 01, San Juan de Miraflores.

Objetivo e Hipótesis Específico 1:

Se formuló como objetivo determinar la relación entre la **Coaching** y la **Eficacia Personal** en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01, del distrito de San Juan de Miraflores. Por la Prueba de Rho de Spearman que se realizó para esta dimensión y variable en estudio, con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.001 <0.05”, por ende se rechaza la hipótesis nula. Además, que, ambas variables poseen una correlación de 0.626**, lo cual indica que es una correlación positiva considerable. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una relación positiva considerable entre el coaching y la eficacia personal en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan de Miraflores -2017. De tal manera, Monroy, A. (2015) en su tesis de licenciado titulado “Coaching y Desempeño Laboral de los visitadores médicos de las empresas farmacéuticas de Quetzaltenango 2014”, en este estudio se concluye lo siguiente, la aplicación del coaching se relaciona de forma positiva en el desempeño laboral de los trabajadores ya que incrementan el índice de ventas , el número del cliente y el número de visitas que se realizan , además que permitan el logro de metas organizacionales y hace que los trabajadores sean más productivas en su actividad laboral. Además el valor de relación R Pearson, para el autor fue de un 0.800** en conocimiento la aprobación de la investigación con un valor del (88%), de manera porcentual.

Piero (2013) manifiesta sobre la teoría Las Conductas de las Organizaciones de Naylor, Pritchard y LLgen, que los individuos tienen una reserva de energía que puede ser distribuida entre una gran variedad de actividades, algunas de las cuales son productivas y otras no, y establece que todo acto ocasiona una conducta específica, la cual es importante para la organización. (p.218).

Por lo mencionado anteriormente se infiere que la teoría de las Conductas de las Organizaciones apoya la relación entre el Coaching y la “Eficacia Personal” del Desempeño Laboral en Acompañantes pedagógicos de la UGEL 01, del distrito de San Juan de Miraflores, año 2017.

Resulta de gran importancia que las organizaciones tengan lineamientos estratégicos como el Coaching para alcanzar el desarrollo de la productividad de sus trabajadores de manera eficaz a través de su propio potencial, por ende se alcanzaría un rendimiento elevado en el proceso del logro de sus objetivos y metas.

Objetivo e Hipótesis Específico 2:

Se formuló como objetivo determinar la relación entre la ***El Coaching*** y el Comportamiento en Acompañantes Pedagógicos de la Ugel 01, del distrito de San Juan de Miraflores. Por la Prueba de Rho de Spearman que se realizó para esta dimensión y variable en estudio, con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.001 <0.05”, por ende se rechaza la hipótesis nula. Además, que, ambas variables poseen una correlación de 0.855**, lo cual indica que es una correlación positiva muy fuerte. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una relación positiva muy fuerte entre el coaching y el comportamiento en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan de Miraflores, año 2017.

Como antecedente se tiene a Picón, J. (2014). En su tesis titulada “El Coaching y la Cultura Organizacional en los docentes de educación inicial del distrito de Imperial, Cañete 2014”, teniendo como conclusión que el Coaching se relaciona significativamente con la Cultura Organizacional en los docentes de educación inicial del distrito de Imperial, Cañete 2014, mediante la correlación Rho de Spearman, la cual da la existencia de relación positiva muy

fuerte (0.799**). Esto permite inferir que lo mencionado anteriormente y con la presente investigación tiene similitudes, donde el Coaching y el “comportamiento” en el Desempeño Laboral, guardan una relación directa; por lo tanto, al realizar un adecuado Coaching dará paso a un mejor desempeño profesional en la organización si es aplicada debidamente.

Newstrom (2011) Plantea que el Comportamiento identifica las formas en que los trabajadores actúan en las organizaciones o empresas, lo que permite a los administradores observar la conducta y la forma de interactuar entre compañeros de trabajo. Asimismo, examinar la dinámica de las relaciones interpersonales, se infiere que dicha definición apoya la relación entre el Coaching y el “comportamiento” del Desempeño laboral.

Objetivo e Hipótesis Específico 3:

Se formuló como objetivo determinar la relación entre la **El Coaching** y la **Motivación** de los Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01, del distrito de San Juan de Miraflores 2017. Por la Prueba de Rho de Spearman que se realizó para esta dimensión y variable en estudio, se indicó que tienen un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.001 <0.05”, por ende se rechaza la hipótesis nula. Además, que, ambas variables poseen una correlación de 0.526**, lo cual indica que es una correlación positiva considerable. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una relación positiva considerable entre el coaching y la motivación en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan de Miraflores, año 2017.

De tal manera, Montero, M (2016) en su tesis titulada ““El Coaching y la Motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, Año 2017”, teniendo como conclusión que el Coaching se relaciona significativamente con la Motivación, mediante un análisis no paramétrico, utilizando el coeficiente R cuadrado corregido de relación lo cual indica que mantienen una relación positiva fuerte. (0.966**). Esto permite inferir que, lo mencionado anteriormente y con la presente investigación tiene similitudes, donde el **Coaching** y la **Motivación** guardan una relación directa; por lo tanto, al realizar una adecuada programación de incentivos se incrementara el

rendimiento de las personas.

Robbins, D. (2008, p.100), define a la Motivación como una disposición para hacer algo, en donde la habilidad de la persona está condicionada para satisfacer alguna necesidad, la que a través del reconocimiento e incentivos estimula el mejor desempeño de alguna tarea determinada. De lo mencionado por el autor se infiere que apoya a la relación del Coaching y la “motivación” del Desempeño Laboral.

V Conclusión

Analizando los resultados de la presente investigación, los objetos planteados y la contratación de la hipótesis se llegaron a obtener las siguientes conclusiones

1. Se encontró que existe una relación positiva muy fuerte entre el coaching y el desempeño laboral en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01, del distrito San Juan de Miraflores, 2017.
2. Se encontró relación entre el coaching y la eficacia personal en acompañantes pedagógicos de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2017.
3. Se confirma la existencia de relación entre el coaching y el Comportamiento en acompañantes pedagógicos de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2017.
4. Se confirma la existencia de relación entre el coaching y la motivación en acompañantes pedagógicos de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2017.

VI Recomendaciones

1. Con respecto al Coaching y el Desempeño Laboral es recomendable rediseñar estrategias de desempeño laboral en acompañantes pedagógicos de la UGEL 01, a través del Coaching, teniendo con la finalidad de potenciar su rendimiento al máximo.
2. Con respecto al Coaching y Eficacia Laboral se recomienda realizar controles del proceso de avances y cumplimiento de objetivos establecidos en su cronograma mensual.
3. Con respecto al Coaching y Comportamiento en acompañantes pedagógicos en su desempeño laboral se recomienda incorporar un plan de pausas activas y gimnasia laboral la cual ayudara a liberar estrés y tensiones musculares, logrando así un óptimo desempeño laboral.
4. Con respecto al Coaching y la Motivación, se recomienda elaborar un programa de incentivos, así como también un plan de premiaciones por objetivos alcanzados, estimulando de esta manera el mejor desempeño laboral de los Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01.

VII Referencias

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3 ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Berings, D. Fruyt, F. y Bouwen, R. (2004). Los valores de trabajo y los rasgos de personalidad: Como predictores de intereses vocacionales emprendedores y sociales. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates
- Castañeda, C. (2017). *El proceso de desarrollo de personas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hotel Sol de Belén de Cajamarca en el año 2016*. Lima:
<http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/10898/Casta%C3%B1eda%20V%C3%A1squez%2c%20Carlos%20Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica* (1 ed.). Lima: San Marcos.
- Challa, B. (2010). *Desarrollo Personal de sí mismo*. México: McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México. D.F.: McGraw Hill
- Da Silva, R. (2002) *Teorías de la Administración*. México: International Thomson Editores
- Davis, K / Newstrom, J., (2009) *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Editorial McGraw Hill.
- Delors, Jacques: *La Educación encierra un tesoro*. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional de la Educación para el Siglo XXI. Ediciones UNESCO
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2006). *Metodología de la investigación* (4 ed.). Mexico: McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (5 ed.). Mexico: McGraw-Hill.

- Jerico, P. (2011). *La Nueva Gestión del Talento*. España: Pearson Educación S.A.
- Launer, V. (2010). *El coaching: Un camino hacia nuestros éxitos*. España: Pirámide
- López, M. (2012), *Clima laboral y desempeño laboral en vendedores de una empresa financiera del distrito de Miraflores*, tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú
- Monroy, A. (2015). *Coaching y Desempeño Laboral de los visitantes médicos de las empresas farmacéuticas de Quetzaltenango 2014*. Guatemala:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Monroy-Alvaro.pdf>
- Montero, M. (2017). *El Coaching y la Motivación Laboral en el Área Comercial de la Empresa Globokas S.A, Surco, Año 2017*. Lima: Universidad César Vallejo. Ubi: Biblioteca Ucv.
- Muradep, L. (2009). *Coaching para la transformación personal*. Argentina: Granica S.A
- Newstroom, H (2011) *Comportamiento humano en el trabajo* (13°ed.). McGraw-Hill
- O'connor Joseph, Seymour (2007). *Introducción a la PNL*. España: Urano.
- Orozco, L. (2010). *Calidad académica y relevancia social de la educación superior en América Latina*. México: Mc Graw Hill
- Parsloe, E. (2008). *Coaching, Mentoring and Assessing*. España: Ed. Panorama.
- Peiro, J. (2013), *Libro introducción a la psicología del Trabajo*, valencia España, Ed.CEF
- Papalia, O. F. (2009). *Psicología del desarrollo*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Picon, J. (2014). *El Coaching y la Cultura Organizacional en los docentes de educación inicial del distrito de Imperial, Cañete 2014*. Lima: Universidad César Vallejo. Ubi: Biblioteca Ucv.
- Ramirez, R. (2003). *Democracia y participacion*. Venezuela.
- Robalino, A., (2013). *La motivación y su incidencia en el Desempeño laboral de los colaboradores del área operativa en el Gobierno Municipal del Cantón Pillaro, Provincia de Tungurahua. 2013*. Ecuador:
http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5209/1/tps_2013_30.pdf
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Pearson Educacion.

- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educacion.
- Robbins, D. (2008). *Administración de recursos humanos (1° edición ed.)*. México: Limusa S.A
- Stoner, J. (2010). *Administración*. México: Editorial Prentice- Hall Hispanoamericana S.A.
- Vera, A. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Manual breve para los tesisistas de Administración, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Marketing (2 ed.)*. Lima: Universidad de San Martín de Porres.
- Villegas, J. (2015). *Influencia del Coaching en la Gestión del Talento Humano en la Corporativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías LTDA, Miraflores 2015*. Lima: Universidad César Vallejo. Ubi: Biblioteca Ucv.
- Vroom, W. Porter, H. y Lawler, R. (1989). *Teorías fisiológicas* México: Trillas
- Werther, W. y Davis, K. (2000). *Administración de personal y recursos humanos*. México: McGraw Hill.
- Whitmore, J. (2013). *Coaching: El método para mejorar el rendimiento de las personas*. Ed. 4. Barcelona: Paidós

VIII Anexos

8.1 Cuestionario



UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CUESTIONARIO SOBRE EL COACHING ENCUESTA A LOS ACOMPAÑANTES PEDAGÓGICOS

A. INTRODUCCIÓN:

El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la relación entre el Coaching y el Desempeño Laboral en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01.

B. INDICACIONES:

- Este cuestionario es ANÓNIMO. Por favor, responde con sinceridad.
- Lea detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una "X"

El significado de las letras es: 1=NUNCA, 2= CASI NUNCA 3= A VECES, 4=CASI SIEMPRE y 5= SIEMPRE

DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3	4	5
Conciencia	1. ¿Conoce el proceso que hay que seguir para alcanzar sus objetivos?					
	2. ¿Considera que la concentración en sus labores del día a día es importante?					
	3. ¿Cree que es importante la interacción con los demás colegas?					
	4. ¿Cree que debería disfrutar cada día de asesoramiento docente?					
Responsabilidad Personal	5. ¿Le gusta implicarse efectivamente en su ambiente de trabajo?					
	6. ¿Trabajar a conciencia le llena de satisfacción y orgullo?					
	7. ¿Piensa que el actuar intuitivamente puede ser siempre tan válido como actuar reflexivamente?					
	8. ¿Maneja a las personas difíciles y las situaciones tensas con diplomacia y tacto?					
Potencial	9. ¿Considera importante que las ideas que aporta sean escuchadas por el docente y especialista pedagógico?					
	10. ¿Cómo acompañante pedagógico es importante para sistema educativo de la Ugel 01?					
	11. ¿Despierta la participación y entusiasmo en las actividades desarrolladas en aula?					
	12. ¿Le gusta buscar e involucrarse con nuevas experiencias de aprendizaje?					

¡Muchas gracias por su colaboración!

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL ENCUESTA A LOS ACOMPAÑANTES PEDAGÓGICOS

A. INTRODUCCIÓN:

El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la relación entre el Coaching y el Desempeño Laboral en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01.

B. INDICACIONES:

- Este cuestionario es ANÓNIMO. Por favor, responde con sinceridad.
- Lea detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una "X"

El significado de las letras es: 1=NUNCA, 2= CASI NUNCA 3= A VECES, 4=CASI SIEMPRE y 5= SIEMPRE

DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3	4	5
Eficacia Personal	13. ¿Es competente en su cargo dentro de la UGEL 01?					
	14. ¿Sus aptitudes son importantes en el desempeño de sus funciones?					
	15. ¿Obtiene los resultados que la institución requiere de Ud. en sus actividades programadas?					
	16. ¿Logra resultados favorables utilizando mínimos recursos asignados?					
Comportamiento	17. ¿Cumple con las metas según el cronograma de actividades programadas?					
	18. ¿Procura ser coherente con sus criterios y sistema de valores?					
	19. ¿Le gusta buscar e involucrarse con nuevas experiencias de aprendizaje?					
	20. ¿Distribuye su tiempo con eficacia para ser más productivo en sus actividades programadas?					
Motivación	21. ¿Recibe el reconocimiento oportuno a sus aportes?					
	22. ¿Obtiene una justa compensación a sus funciones dentro del sistema educativo?					
	23. ¿Los incentivos son una forma de motivación para el desarrollo de sus funciones?					
	24. ¿Está usted conforme con los incentivos brindados por el estado por sus funciones dentro del sistema educativo?					
	25. ¿Su desarrollo personal depende de los resultados que obtiene en su gestión?					

¡Muchas gracias por su colaboración!

8.2 Matriz de Consistencia

El Coaching y El Desempeño Laboral en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan de Miraflores, Año 2017						
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO	POBLACIÓN MUESTRA
GENERAL ¿Qué relación existe entre el Coaching y el desempeño laboral en Acompañantes pedagógicos de la UGEL 01, San Juan de Miraflores Lima, 2017?	GENERAL Determinar la relación que existe entre el Coaching y el Desempeño Laboral en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan de Miraflores -2017.	GENERAL El Coaching se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan de Miraflores -2017.	Coaching	Conciencia	Hipotético deductivo	La totalidad de Acompañantes de la UGEL 01 – San Juan de Miraflores
				Responsabilidad Personal	ENFOQUE	
				Potencial	Cuantitativo	
ESPECÍFICOS 1. ¿Qué relación existe entre el Coaching y la eficacia personal en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01- San Juan de Miraflores, año 2017? 2. ¿Qué relación existe entre el Coaching y el comportamiento en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01- San Juan de Miraflores, año 2017? 3. ¿Qué relación existe entre el Coaching y la motivación en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01- San Juan de Miraflores, año 2017?	ESPECÍFICOS 1. Conocer relación entre el coaching y el la eficacia personal en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan de Miraflores -2017. 2. Conocer la relación entre el coaching y el comportamiento en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan de Miraflores -2017. 3. Determinar la relación entre el coaching y la motivación en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan de Miraflores -2017.	ESPECÍFICOS H1: Existe relación entre El coaching y la eficacia personal en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan de Miraflores -2017. H2: Existe relación entre El coaching y el comportamiento en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan de Miraflores -2017. H3: Existe relación entre El coaching y la motivación en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan de Miraflores -2017.	Desempeño Laboral		TIPO	TÉCNICA
				Eficacia Personal	Descriptivo	Encuestas con escala tipo LIKERT
					NIVEL	
					Descriptivo - Correlacional	
				Comportamiento	DISEÑO	INSTRUMENTO
				Motivación	No experimental - transversal	Cuestionario de 25 ítems

Elaboración propia

8.3 Validación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: El Coaching y El Desempeño Laboral en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan De Miraflores, Año 2017							
Apellidos y nombres del investigador: Jacklyn Annie Beraun Barrios							
Apellidos y nombres del experto: Mg. Casma Zarate, Carlos							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Coaching	Conciencia	Autoconocimiento	1) ¿Conoce el proceso que hay que seguir para alcanzar sus objetivos? 2) ¿Considera que la concentración en sus labores del día a día es importante?	Ordinal Tipo Likert 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	X		
		Percepción	3) ¿Cree que es importante la interacción con los demás colegas? 4) ¿Cree que debería disfrutar cada día de asesoramiento docente?		X		
	Responsabilidad	Compromiso	5) ¿Le gusta implicarse efectivamente en su ambiente de trabajo? 6) ¿Trabajar a conciencia le llena de satisfacción y orgullo		X		
		Capacidad de Decisión	7) ¿Piensa que el actuar intuitivamente puede ser siempre tan válido como actuar reflexivamente? 8) ¿Maneja a las personas difíciles y las situaciones tensas con diplomacia y tacto?		X		
	Potencial	Capacidad	9) ¿Considera importante que las ideas que aporta sean escuchadas por el docente y especialista pedagógico? 10) ¿Cómo acompañante pedagógico es importante para sistema educativo de la UGEL 01?		X		
		Habilidad	11) ¿Despierta la participación y entusiasmo en las actividades desarrolladas en aula? 12) ¿Le gusta buscar e involucrarse con nuevas experiencias de aprendizaje?		X		

Desempeño Laboral	Eficacia Personal	Aptitud	13) ¿Es competente en su cargo dentro de la UGEL 01? 14) ¿Sus aptitudes son importantes en el desempeño de sus funciones?	Ordinal Tipo Likert 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	X				
		Logros de Objetivos	15) ¿Obtiene los resultados que la institución requiere de Ud. en sus actividades programadas? 16) ¿Logra resultados favorables utilizando mínimos recursos asignados?		X				
	Comportamiento	Desempeño de la Tarea	17) ¿Cumple con las metas según el cronograma de actividades programadas? 18) ¿Procura ser coherente con sus criterios y sistema de valores?		X				
		Actitud e iniciativa	19) ¿Le gusta buscar e involucrarse con nuevas experiencias de aprendizaje? 20) ¿Distribuye su tiempo con eficacia para ser más productivo en sus actividades programadas?		X				
	Motivación	Reconocimiento	21) ¿Recibe el reconocimiento oportuno a sus aportes? 22) ¿Obtiene una justa compensación a sus funciones dentro del sistema educativo?		X				
		Incentivos	23) ¿Los incentivos son una forma de motivación para el desarrollo de sus funciones? 24) ¿Está usted conforme con los incentivos brindados por el estado por sus funciones dentro del sistema educativo?		X				
		Desarrollo personal	25) ¿Su desarrollo personal depende de los resultados que obtiene en su gestión?		X				
	Firma del experto		Fecha <u>23 / 06 / 17</u>						


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: El Coaching y El Desempeño Laboral en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan De Miraflores, Año 2017


Apellidos y nombres del investigador: Jacklyn Annie Beraun Barrios

Apellidos y nombres del experto: Mg. Rosales Domínguez, Edith Geobana

ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Coaching	Conciencia	Autoconocimiento	1) ¿Conoce el proceso que hay que seguir para alcanzar sus objetivos?	Ordinal Tipo Likert 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	X		
			2) ¿Considera que la concentración en sus labores del día a día es importante?				
		Percepción	3) ¿Cree que es importante la interacción con los demás colegas?		X		
			4) ¿Cree que debería disfrutar cada día de asesoramiento docente?				
	Responsabilidad	Compromiso	5) ¿Le gusta implicarse efectivamente en su ambiente de trabajo?		X		
			6) ¿Trabajar a conciencia le llena de satisfacción y orgullo?				
	Capacidad de Decisión	Capacidad de Decisión	7) ¿Piensa que el actuar intuitivamente puede ser siempre tan válido como actuar reflexivamente?		X		
			8) ¿Maneja a las personas difíciles y las situaciones tensas con diplomacia y tacto?				
	Potencial	Capacidad	9) ¿Considera importante que las ideas que aporta sean escuchadas por el docente y especialista pedagógico?		X		
			10) ¿Cómo acompañante pedagógico es importante para sistema educativo de la UGEL 01?				
Habilidad	Habilidad	11) ¿Despierta la participación y entusiasmo en las actividades desarrolladas en aula?	X				
		12) ¿Le gusta buscar e involucrarse con nuevas experiencias de aprendizaje?					

Desempeño Laboral	Eficacia Personal	Aptitud	13) ¿Es competente en su cargo dentro de la UGEL 01? 14) ¿Sus aptitudes son importantes en el desempeño de sus funciones?	Ordinal Tipo Likert 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	X		
		Logros de Objetivos	15) ¿Obtiene los resultados que la institución requiere de Ud. en sus actividades programadas? 16) ¿Logra resultados favorables utilizando mínimos recursos asignados?		X		
	Comportamiento	Desempeño de la Tarea	17) ¿Cumple con las metas según el cronograma de actividades programadas? 18) ¿Procura ser coherente con sus criterios y sistema de valores?		X		
		Actitud e iniciativa	19) ¿Le gusta buscar e involucrarse con nuevas experiencias de aprendizaje? 20) ¿Distribuye su tiempo con eficacia para ser más productivo en sus actividades programadas?		X		
	Motivación	Reconocimiento	21) ¿Recibe el reconocimiento oportuno a sus aportes? 22) ¿Obtiene una justa compensación a sus funciones dentro del sistema educativo?		X		
		Incentivos	23) ¿Los incentivos son una forma de motivación para el desarrollo de sus funciones? 24) ¿Está usted conforme con los incentivos brindados por el estado por sus funciones dentro del sistema educativo?		X		
		Desarrollo personal	25) ¿Su desarrollo personal depende de los resultados que obtiene en su gestión?		X		
	Firma del experto 		Fecha <u>23 / 06 / 17</u>				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: El Coaching y El Desempeño Laboral en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan De Miraflores, Año 2017							
Apellidos y nombres del investigador: Jacklyn Annie Beraun Barrios							
Apellidos y nombres del experto: Mg. Aliaga Correa, David fernando							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Coaching	Conciencia	Autoconocimiento	1) ¿Conoce el proceso que hay que seguir para alcanzar sus objetivos? 2) ¿Considera que la concentración en sus labores del día a día es importante?	Ordinal Tipo Likert 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Percepción	3) ¿Cree que es importante la interacción con los demás colegas? 4) ¿Cree que debería disfrutar cada día de asesoramiento docente?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Responsabilidad	Compromiso	5) ¿Le gusta implicarse efectivamente en su ambiente de trabajo? 6) ¿Trabajar a conciencia le llena de satisfacción y orgullo		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Capacidad de Decisión	7) ¿Piensa que el actuar intuitivamente puede ser siempre tan válido como actuar reflexivamente? 8) ¿Maneja a las personas difíciles y las situaciones tensas con diplomacia y tacto?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Potencial	Capacidad	9) ¿Considera importante que las ideas que aporta sean escuchadas por el docente y especialista pedagógico? 10) ¿Cómo acompañante pedagógico es importante para sistema educativo de la UGEL 01?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Habilidad	11) ¿Despierta la participación y entusiasmo en las actividades desarrolladas en aula? 12) ¿Le gusta buscar e involucrarse con nuevas experiencias de aprendizaje?		<input checked="" type="checkbox"/>		

Desempeño Laboral	Eficacia Personal	Aptitud	13) ¿Es competente en su cargo dentro de la UGEL 01? 14) ¿Sus aptitudes son importantes en el desempeño de sus funciones?	Ordinal Tipo Likert 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	X				
		Logros de Objetivos	15) ¿Obtiene los resultados que la institución requiere de Ud. en sus actividades programadas? 16) ¿Logra resultados favorables utilizando mínimos recursos asignados?		X				
	Comportamiento	Desempeño de la Tarea	17) ¿Cumple con las metas según el cronograma de actividades programadas? 18) ¿Procura ser coherente con sus criterios y sistema de valores?		X				
		Actitud e iniciativa	19) ¿Le gusta buscar e involucrarse con nuevas experiencias de aprendizaje? 20) ¿Distribuye su tiempo con eficacia para ser más productivo en sus actividades programadas?		X				
	Motivación	Reconocimiento	21) ¿Recibe el reconocimiento oportuno a sus aportes? 22) ¿Obtiene una justa compensación a sus funciones dentro del sistema educativo?		X				
		Incentivos	23) ¿Los incentivos son una forma de motivación para el desarrollo de sus funciones? 24) ¿Está usted conforme con los incentivos brindados por el estado por sus funciones dentro del sistema educativo?		X				
		Desarrollo personal	25) ¿Su desarrollo personal depende de los resultados que obtiene en su gestión?		X				
	Firma del experto 				Fecha <u>23 / 06 / 17</u>				



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

El Coaching y el Desempeño Laboral en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 - San Juan de Miraflores. Año 2017

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN,**

AUTORA:

BERAUN BARRIOS, Jacklyn Annie

ASESOR:

DR. ZAVALETA MARTINEZ-VARGAS, Alfonso

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA - PERÚ

2017



Esperando a ev.turnitin.com...



Handwritten signature in blue ink



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

El Coaching y el Desempeño Laboral en Acompañantes Pedagógicos de la
UGEL 01 – San Juan de Miraflores, Año 2017

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

BERAUN BARRIOS, Jacklyn Annie

ASESOR:

DR. ZAVALETA MARTÍNEZ-VARGAS, Alfonso

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ

2017



Handwritten signature in blue ink.



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 07
Fecha : 31-03-2017
Página : 1 de 1

Yo,

ALFONSO ZAVALETA MARTINEZ-VARGAS, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte, revisor (a) de la tesis titulada

EL COACHING Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN ACOMPAÑANTES PEDAGÓGICOS DE LA UGEL 01 – SAN JUAN DE MIRAFLORES, AÑO 2017

del (de la) estudiante **BERAUN BARRIOS JACKLYN ANNIE** constato que la investigación tiene un índice de similitud de **24%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito (a) 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.



Lima, 11 de Diciembre de 2017

Firma

Alfonso Zavaleta Martínez-Vargas

DNI: 08425672

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo Seraón Basrios Jacklyn Annie, identificado con DNI N° 72206974,
egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad
César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación
pública de mi trabajo de investigación titulado
"El Coaching y el Desempeño Laboral en Acompañantes Pedagógicos de la UCV -
San Juan de Miraflores, Año 2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV
(<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto
Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

JacklynAnnie

FIRMA

DNI: 72206974.....

FECHA: 15 de Junio del 2018.

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